



एकक या प्रायोगिक परियोजना का कार्यालय सौंपा गया है, हर विविधतानों  
में उपलब्धियों में विविधतान हैं।

### 3. परियोजनाएँ :

(1) हर विविधतानों में जब ही मंसूरे में प्रश्नों का संपर्कित  
न हो—

(2) 'प्रायोगिक' में प्रभिग्राम, राष्ट्रीय वैदीकीय विकास वर्ष 1987 (1987 का 37) में है।

(3) 'नियुक्ति प्राधिकारी' किसी कामगार के संबंध में इसका अधिकारी उस कामगार द्वारा धारण किए गए पद या उक्त कामगार पर लागू होने वाले प्रेष में नियुक्ति करते वाले वर्तमान समय के सभी प्राधिकारी या अधिकारी से है।

(4) 'प्राधिकारी' में अध्यक्ष, प्रबंध निदेशक या हम प्रयोजनार्थ प्रदातामित कोई अथवा अधिकारी भी सम्मिलित है।

(5) 'वोर्ड' में प्रभिग्राम: राष्ट्रीय डेरी विकास वोर्ड के नियोजक  
मंडल में है।

(6) "अध्यक्ष" प्रथमत् राष्ट्रीय डेरी विकास वोर्ड के अध्यक्ष, जो हमके पूर्व कालिक कार्यपालक है और जब नक्काश अध्यक्ष द्वारा पद धारण किया जाए, जिन्होंने यह नियुक्ति दिन नक्काश धारण किया था (जिन्हें कोई बैतन देना नहीं था) यह एक अवैतनिक पर माना जाएगा जिसके लिए बैतन भुगतान बुल नहीं होगा और अन्य नभी जनें जिसमें अस्त और परिवर्तित यह होती जिसका निर्धारण केंद्रीय सरकार करेगी।

(7) "सभी प्राधिकारी" किसी कामगार या किसी भ्रम्य कर्मचारी के लिए किसी अधिकारी या किसी मामले के संबंध में यथा विभिन्न, इनका प्रभिग्राम: वोर्ड या अध्यक्ष या अन्य किसी प्राधिकारी से है जिसे योर्ड या अध्यक्ष के उम्मीदवारी या मामले, यथास्थिति के संबंध में गठितयों प्रत्यायोजित की है।

(8) 'कर्मचारी' अर्थात् राष्ट्रीय डेरी विकास वोर्ड का अधिकारी या कामगार।

(9) 'सभी सेवक' अर्थात् यह व्यक्ति जो किसी सेवा का सरस्य है और जो केंद्र या किसी राज्य भरकार के अधीन सिविल पद धारण करता है जिसमें विवेश सेवा के व्यविधि भी सम्मिलित है।

(10) "लिंग" अर्थात् ऐसे कामगार का प्रधिग्राम जो पहले स्पाई स्पर पर नियुक्त था और सेवा समाप्ति पर सूखा या अनुपस्थिति की अवधि या अवधियों के समाप्त होने पर उसका यथेष्ट पद बना रहे।

(11) "महीना" अर्थात् वित्तीय कैलेंडर द्वारा निर्धारित महीना।

(12) 'प्रबंध नियोजक' अर्थात् राष्ट्रीय वोर्ड का अधिकारी जिसे राष्ट्रीय वोर्ड के प्रबंध नियोजक के रूप में नियुक्त किया गया है।

(13) "प्रबंधित एकक" अर्थात् राष्ट्रीय वोर्ड द्वारा प्रबंधित एकक मगर हमके स्वामित्व में नहीं, जिसमें नियन्त्रित नियमित हैं।

1. साधारणी अंतर्गत गोणाला,

2. सुखम उर्दी,

3. मदरडेरी, कलकत्ता,

4. पटना डेरी प्रोजेक्ट,

5. भावनगर वेजिटेशन प्रोडक्शन यूनिट

6. रोहतक डेरी श्रोजेक्ट,

7. राष्ट्रीय धूम महायोग,

8. सुखम ए पी एम

(14) "राष्ट्रीय डेरी विकास वोर्ड" या 'राष्ट्रीय वोर्ड' अर्थात् द्वारा 4 में  
नियन्त्रित नियमित नियमित नियमित,

(15) "मैगेजन" में कर्म भी सम्मिलित है।

(16) 'प्रायोगिक परियोजना' अर्थात् राष्ट्रीय वोर्ड द्वारा की गई ऐसी  
परियोजनाएँ जिनमें वैकल्पिक अभिनव कौशल का प्रयोग होता है जो कि  
इन विविधतानों के प्रारंभ तक नियन्त्रित के नाम से है।

1. फल और तरकारी एकक

2. वृक्ष उत्पादक सहकारी परियोजना

3. नमक परियोजना

4. आमीन विष्वत महाराजी परियोजना

5. मलयालान परियोजना

(17) "नियमित कामगार" अर्थात् यह कामगार जो एक सियमित पद  
पर नियुक्त है नथा जिसे नत्यशब्द लिखित रूप से पुष्टिकृत किया गया  
है।

(18) 'व्यक्तिगत वेतन' अर्थात् कामगार को दिया गया अनिक्षित  
वेतन।

(19) वेतन वृद्धि के चलते नियमित पद के यथेष्ट वेतन की हालि  
को बढ़ाने के लिए या अनुशासनिक सामले को छोड़कर अन्यथा यथेष्ट  
वेतनहास के लिए, या

(20) अपावादान्त्रिक परिस्थितियों में विशेष आधार पर,

(21) "द्वारा" अर्थात् अधिनियम की द्वारा।

(22) "पूरक एकक" अर्थात् राष्ट्रीय वोर्ड का पूरक एकक/परियोजना  
जिसे कंपनी अधिनियम, 1956 (1956 का 1) के अन्तर्गत पंजीकृत  
किया गया है और इसमें नियमित नियमित है।

### हिन्दुस्तान पैकेजिंग कंपनी लिमिटेड

(23) 'पूरक एकक' अर्थात् राष्ट्रीय वोर्ड के स्वामित्व नथा प्रबंधित  
पूरक या एकक तथा जिसमें नियमित नियमित है:

1. भद्र डेरी, विल्ली

2. ईडिप्पत डेरी भूमिती कंपनी,

3. ईडिप्पत इम्प्युनोलोजीकल्म्ब

(24) 'प्रायोगिक आधारी' अर्थात् सीखते बाला, जिस किसी नाम से भी  
सबोधित हो, और जो प्रशिक्षण ले रहा हो तथा विशेष कागर के आधार  
पर धृति के बिना या धृति पर हो तथा उसे 'राष्ट्रीय वोर्ड' कर्मचारी नहीं  
माना जायेगा।

(25) "अनियमित कामगार" अर्थात् वह कामगार जो—

(i) उस कार्य के लिए अस्वाधीन स्पर से नियुक्त किया गया है तथा  
जिसे सीखित अवधि में नमात्र होने वी आवश्यक हो, या

(ii) जिसे अस्वाधीन स्पर से प्रतिस्थित कामगार के स्पर में अस्वाधीन  
कार्यकृति के चलते लिया गया है;

(26) "कामगार" अर्थात् कोई व्यक्ति जिसे राष्ट्रीय वोर्ड में हस्त,  
अकुशल, कुशल, तकनीकी, सेवानात, किरानी या पर्यावरक कार्यों के लिए

भाड़े पर या पुरुषों पर नियुक्त किया गया है और नियोजन की शर्तें समृद्ध अन्तर्निहित हों या नहीं, मगर निम्नलिखित अकिसियों को सम्भिक्ति नहीं करती;

(i) जो प्रबंधकीय या प्रशासकीय तर पर नियुक्त है, या  
(ii) जो,—

(क) पर्यावरण के रूप में नियुक्त है और जिसे प्रतिकासा एक हजार रुपये से अधिक "मजदूरी" मिलती हो, या

(ख) प्रबंधकीय स्वतंत्रता का कार्य करता हो जो भले ही वह उसके कार्यकलापों का प्रभाव हो या उसे इसके लिए प्रस्तावोंजित शक्तियां प्रदान की गई हों।

ब्याख्या: इस खण्ड में "मजदूरी" का बहा अर्थ होगा जो आंशोगिक विवाद अधिनियम, 1947 (1947 का 14) के अन्तर्गत वर्तमान समय के लिए लंग है।

(2) उन सभी शब्दों और अभिव्यक्तियों का जिन्हें इन विनियमों में प्रयुक्त किया गया है किन्तु परिसामित नहीं किया गया है मगर अधिनियम में प्रयोग किया गया है, वही अर्थ होगा जो उन्हें नमूना: अधिनियम के अन्तर्गत किया गया है।

## अध्याय II

आचरण, अनुशासन तथा ग्रामीण

### 4. विनियमों द्वायादिक का पालन करने वा व्यापत्ति :

राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड का प्रत्येक कामगार इन विनियमों तथा किसी अन्य विनियम, अधिनियम के अन्तर्गत या के द्वारा की गई योजना या आदेश, जो उस पर लागू होते हैं, का पालन करने के लिए हर समय बाब्त होगा तथा इस मूल व्यापत्ति की व्यापकता पर प्रतिकूल प्रभाव छापे दिना दूर रहेगा—

(क) परम सत्यनिष्ठा बनाए रखेगा,

(ख) कर्तव्यनिष्ठा दिलाएगा तथा अधिकारिक अनुदेशों का पालन करेगा तथा वरिष्ठ के सभी अनुदेशों का पालन करेगा।

(ग) निष्ठा एवं गोपनीयता बनाए रखेगा;

(घ) ऐसा बोर्ड कार्य नहीं करेगा जो राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड के लिए अनुचित भाना जाएगा तथा

(ङ) वर्तमान समय में उसके नियन्त्रण या प्राधिकार के अन्तर्गत यदि कोइ नार्थ हो तो सत्य निष्ठा में करना।

### 5. गोपनीयता बनाए रखने का व्यापत्ति :

प्रत्येक कामगार गोपनीयता बनाए रखने के लिए वांछ होगा, तथा अन्ते द्वारा की नई निष्ठा और गोपनीयता की घोषणा तो सभी से पालन करेगा एवं अपने कर्तव्यों को पालन करने समय या उसके अलावा अपनी जानकारी में आने वाली किसी सूचना को प्रहट नहीं करेगा बल्कि इसमें राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड पर किसी भी प्रकार की उल्लंघन या तकती है या उस पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ जाएगा तथा यह प्रतिबंध में निवृत्त या दान्वया किसी भी कारण से तथा गमगण के प्रश्नात भी प्रत्येक कामगार पर लागू रहेगा।

### 6. कुछ कार्यों के लिए गोपनीयता अनुबंध अनिवार्य :

(1) प्रत्येक कामगार को कोई कार्य या पद, जिसका उल्लेख अध्यक्ष उसके कर्तव्यों की द्वायान में रखते हुए करेगा, मानी से पहले वह सक्षम प्राप्तिकारी बाये नियन्त्रित प्रान में दिलाइन, उपहर, या निष्पादन नियन्त्रित

या प्रयने कर्तव्यों का नियाशन करते समय आने जान में आने वाले किसी अन्य मामले को पूर्ण गोपनीय रखने के लिए अलग से शायद देगा, तथा यह व्यापत्ति कामगार का कार्य नियाशन समाप्त होते या राष्ट्रेविद्वाँ का कामगार नहीं पर भी उस पर लागू रहेगा।

(2) यदि कोई कामगार उप विनियम (1) के उपबन्धों का उल्लंघन करते हुए कोई कार्य या अभिव्यक्ति दरता है तो उसके विकास बोर्ड की जाने वाली किसी अय कारंबाई के बिना किसी पूर्णीयह के इस प्रथाय में यह माना जाएगा कि इसमें कामगार की यह मद भी विनियम 31 में सम्मिलित थी, तथा इसके अन्तर्गत उस पर कदाचार के लिए मुकदमा लगाया जाएगा।

### 7. सेवा का व्यापत्ति :

राष्ट्रेविद्वाँ की सेवा में प्रत्येक कामगार अपनी सेवाएं राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड को उल्लंघन कराएगा तथा यह किसी भी कार्य हेतु, जिसमें राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड प्रत्यक्ष रूप से इच्छुक है, तथा उस स्थान पर एवं उस प्रवधि के लिए कार्य करेगा जैसा कि उसे समय समय पर नियंत्रण दिया जायेगा।

### 8. कार्य का नियाशन :

(1) प्रत्येक कामगार ग्रपन थरिंड प्राधिकारी द्वारा समय समय पर दिए गए निर्वेशों के अनुसार कार्य नियाशन करने के लिए बाध्य होगा तथा अपने कार्य नियाशन में पूर्ण निष्ठा, समय पालन, दरवाजा तथा सौहार्द का प्रवर्तन करेगा।

(2) जब कोई कामगार उप विनियम (1) में उल्लंघन के अनुसार अपने कर्तव्यों के नियाशन में असकल रहता है तो विनियम 31 के अन्तर्गत उसे कदाचार मानकर उसके विरुद्ध कदाचार के लिए कारंबाई की जाएगी।

### 9. अनुचित अनुपस्थिति और इसके परिणाम :

(1) किसी अन्य कामगार या कामगारों के राष्ट्रीय समिक्षक आकस्मिक अवकाश लेता, या इस प्रकार कार्यालय में अनुपस्थित रहना अनुशासन होता मानी जाएगी और यह दण्डनीय होगा।

(2) अनुशासनहानीना के लिए ली जाने वाली किसी अन्य अनुशासनिक कारंबाई में किसी पूर्वाधार के बिना, कामगारों के लिए उप विनियम (1) के अन्तर्गत की परिस्थितियों में अनुपस्थिति या उपर्युक्त प्राधिकारी के अनुमोदन के बिना यदि हो, तो निम्नलिखित परिणाम हो जाते हैं, जिनमें से सभी प्राधिकारी द्वारा अन्यथा निर्णय न लिया जाएगा।

(3) ऐसी अनुपस्थिति अवधि के लिए कोई बेतन या शाश नहीं होगा;

(4) यदि सभी प्राधिकारी द्वारा अनुपस्थिति की अवधि ज्ञाना नहीं कर दी जाती तो संसा भंग हो जाएगी और अगले बेतन बूँदी की अवधि अनुपस्थिति अवधि के बराबर बूँदी दी जाएगी;

(5) ऐसी अनुपस्थिति के चलते कामगार के हिस्में के अवकाश का लास नहीं होगा, मगर अनुपस्थिति की अवधि की अन्तिम अवकाश की पालना योग्यता नहीं दिया जाएगा;

(6) कामगार का यूर्ज सेवा नाल प्रमाणित नहीं होगा, मगर उपदान के प्रयोगनार्थ ऐसी अनुपस्थितियों के लिए में नहीं दिया जायेगा;

(7) छुट्टी यात्रा रियायत के प्रयोगनार्थ, अनुपस्थिति के बाद की अवधि को जब वह पुनः इम्प्रीट पर भाना है तेजे में दिया जाएगा और कामगार को अनुपस्थिति से पहले की किसी भी अवधि के लिए छुट्टी यात्रा रियायत लेने की अनुमति नहीं दी जाएगी।

(3) उप-विनियमन (1) और (2) के अन्तर्गत होने वाली अनु-परिचय के मामले में सकाम प्राधिकारी नोटिस देकर कामगार से अनु-परिचय की स्पष्टीकरण की मांग करेंगे और उत्तर प्राप्त होने की प्रवक्ता में इस पर विचार कर अनु-परिचय जैसा कि उप-विनियमन 2 में है जैसा वह उचित समझे आदेश जारी करेगा।

(4) उप-विनियमन (3) के अन्तर्गत बधाम प्राधिकारी द्वारा जारी किए गए प्रत्येक धारेश की प्रतिक्रिया के अनुरोध पर उसे दी जा सकती है और कामगार आदेश प्राप्ति के 30 दिनों के अंदर प्रबंध निदेशक को अर्पीत कर सकता है, जो सभी परिचयिताओं पर विचार करते हुए जैसा उचित समझे आदेश जारी कर सकते हैं और ऐसा प्रत्येक आदेश अनियम होगा।

यद्यसे कि यदि सकाम प्राधिकारी प्रबंध निदेशक हैं, तो अर्पीत अध्यक्ष के सम्मुख होती।

#### 10. बोर्ड वाल्यकरण :

किसी कामगार द्वारा राइटिवोर्ड में सेवा के लिए निष्पादित विए गए सभी बोर्ड सुझी से लागू होंगे, उप कामगार के मामले में जो राइटिवोर्ड द्वारा वित्ती पोषित या संबंधित हिस्से अन्य संगठन में जाना जाहसा है, छूट दी जाएगी; यदि वह उस संगठन के साथ इसी प्रकार का नया बोर्ड नियायित करता है कि राइटिवोर्ड के साथ निष्पादित बोर्ड की शेष अधिकारी के लिए वह उस संगठन में कार्य करेगा।

#### 11. समिति इस्यावि के समझ गवाही :

(1) उप-विनियमन (3) में उपर्याप्ति के अतिरिक्त कोई कामगार प्रबंध निदेशक या उसके द्वारा इस और से प्रधिकृत किसी प्राधिकारी के पूर्व अनुमोदन के बिना, किसी व्यक्ति, समिति या प्राधिकारी द्वारा संबंधित किसी पूछताले के संदर्भ में कोई गवाही नहीं देगा।

(2) जब उप-विनियमन (1) के अन्तर्गत कोई स्थोक्ति प्रवान कर दी गई है तो गवाही देने वाला कोई कामगार राइटिवोर्ड द्वारा विकास बोर्ड या सरकार की नीति या किसी कार्रवाई की आज्ञावाली नहीं करता।

(3) इस विनियमन में समाविष्ट कोई वात निभालिखित पर लागू नहीं होगी :—

(क) सुरक्षा, भगव या राज्य विधान मंड़प या राइटिवोर्ड द्वारा नियुक्त प्राधिकारी के सम्मुख किसी जांच में गवाही देना, या

(ख) किसी व्यायिक जांच में गवाही देना, या

(ग) अध्यक्ष या किसी सकाम प्राधिकारी द्वारा धारण की गई किसी विभागीय जांच में की गई गवाही।

#### 12. कामगार संस्थान के हित को बढ़ावा देने

प्रत्येक कामगार राइटिवोर्ड में ईनानवारी से एवं निष्टापूर्वक कार्य करते तथा राइटिवोर्ड एवं जिस संगठन में राइटिवोर्ड की रुचि है उसके हितों को बढ़ावा देने के लिए भरतक प्रयास करेगा तथा इसके लिए विकास बोर्ड कोई कार्य नहीं करेगा जिससे राइटिवोर्ड की छिपि, नीति या कार्यक्रम को नुकसान पहुँचे।

#### 13. चुनाव में भाग लेना निवेद

(1) कोई कामगार किसी विभागालेन या अन्य वार्तायांत्रिक कार्यक्रम में चुनाव में भाग नहीं ले सकता।

(2) उप-विनियमन (1) में समाविष्ट वात किसी कामगार के चुनाव में भाग देने के उसके प्रधिकार पर कोई प्रतिकूल प्रभाव नहीं डालेगी तथा जब वह ऐसा करता है तो वह इस वात को व्यक्त नहीं करेगा कि वह किस तरीके से भाग देना आइता है या उसने किस तरीके से मन दिया।

(3) प्रत्येक कामगार अपने प्राप्त कीमी राजनीतिक बल का पूर्ण समय कार्यकर्ता होने से पूर्ण रूप से अलग रखेगा।

(4) यदि किसी आचरण का इस विनियमन की भीमा के अन्तर्गत आते के संबंध में कोई प्रभुत्व उठता है, तो उस पर प्रबंध निदेशक का निर्णय अनियम होगा।

#### 14. चार्टर एवं संस्था के प्रतिकूल कार्यकलाप

कोई कामगार भारत की प्रभुत्वता पर्व अखंडता, राज्य की सुरक्षा, विदेशों के साथ सेवी संबंधों, सार्वजनिक व्यवस्था के द्विते के प्रतिकूल किसी कार्यव्याप्तियों में भाग नहीं लेगा या उसमें शामिल नहीं होगा या मैतिकता या जिम कार्य से अदालत की मानदानी होती है, मानदानी या अपराध के लिए उठता है या राष्ट्रीय देरा विकास बोर्ड के द्विते के प्रतिकूल कोई कार्य नहीं करेगा।

#### 15. राजनीतिक या अन्य प्रभाव द्वारा अनुयायी

कोई कामगार राष्ट्रीय देरी विकास बोर्ड में अपनी प्रतिति या आचरण से मंबंधित मामलों में अपने द्विते के लिए अपने विरोध प्राधिकारी पर कोई राजनीतिक या अन्य प्रभाव लाने का प्रयास नहीं करेगा।

#### 16. प्रेस या अन्य माइम पर मंबंध

(1) कोई भी कामगार, प्रबंध निदेशक की पूर्व स्वीकृति के बिना किसी समाजात्मक या अन्य प्राधिक प्रकाशन का पूर्ण रूप से या द्विते में स्वामिल नहीं रखेगा, या उसके संपादन या प्रबंधन का गांधारन नहीं करेगा या उसमें भाग नहीं लेगा।

(2) कोई भी कामगार, प्रबंध निदेशक या इस और से उसके द्वारा प्राधिकृत किसी अन्य प्राधिकारी की पूर्व स्वीकृति के बिना किसी रेडियो या टूर्क्यान प्रसारण में भाग नहीं लेगा या किसी समाजार पत्र या प्राधिक प्रकाशन में अपने नाम या गुमनाम, नाली नाम या किसी अन्य व्यक्ति के नाम में कोई लेख नहीं लिखेगा और नहीं कोई पत्र लिखेगा।

परम्परा, यदि प्रसारण या प्रोग्राम पूर्णतया नाहियिक या कमालक प्रहृति या ही तो एसी किसी स्वीकृति की अध्ययकता नहीं होगी।

#### 17. सरकार या राष्ट्रीय देरी विकास बोर्ड की आकोशना

(1) कोई भी कामगार किसी रेडियो का टूर्क्यान प्रसारण या अपने नाम प्रधावा विसी अन्य व्यक्ति के नाम से प्रकाशित दस्तावेज या प्रेस बोर्डों द्वारा गए पत्र या किसी सार्वजनिक शक्तिशाली में निभालिखित आशय का कोई वक्तव्य नहीं देगा।

(i) जिससे केन्द्रीय सरकार या राष्ट्रीय देरी या इससे मंबंधित किसी रास्तावाले या किसी अन्य सार्वजनिक उपक्रम की मानदानी हो या उसमें अस्तित्व आए, या

(ii) जिससे राष्ट्रीय देरी विकास बोर्ड या संबंधित संगठनों के जनता या केन्द्र सरकार या किसी राज्य की सरकार या महासंघ के बीच संबंध उत्तम जाए, या जिससे केन्द्र सरकार और किसी राज्य सरकार के बीच उलझन पैदा हो जाए,

(iii) जिससे केन्द्रीय सरकार या किसी राज्य देरी सरकार के बीच संबंध उत्तम जाए।

(2) इस विनियमन की कोई वात किसी कामगार द्वारा अपनी प्राधिकारीक जमता में या उसे सौंपे गए कार्य का निष्पादन करने में जो कि पूर्णतया स्थापूर्ण स्वल्पप का है तथा गोपनीय नहीं है, दिए गए वक्तव्य व्यक्ति का विनाश किए गए विचारों पर लागू नहीं होगी।

## 18. जानकारी का प्रतिक्रिया संभाषण

(1) कोई भी कामगार अध्यक्ष के फिरी सामाजिक या विशेष आदेश के बिना या उसे मौंगे गए कर्तव्यों का संशोधन या निषादन करते हुए या छोड़कर प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से कोई अधिकारिक दस्तावेज़ या जानकारी किसी कामगार या जिसी अन्य कर्तव्यों का किसी अन्य उन्नति जिसे या दस्तावेज़ या जानकारी होने के लिए उसे प्रतिक्रिया नहीं दिया गया है, को यह दस्तावेज़ या जानकारी समरेता नहीं करेगा।

(2) आधिकारिक तथ्यों में समाविष्ट आदेश या टिप्पणियों या अन्य जानकारी का उद्दुख करना जिसे प्राप्त करते के लिए कामगार प्रतिक्रिया नहीं है या जिसे वह अपनी व्यक्तिगत चुनौती में रखने के लिए प्राप्तिक्रिया नहीं है उसे इस विविधत के लिए के अन्वर्गन अन्तिक्रिया जानकारी का संप्रेषण चाहना जाएगा।

## 19. निर्जी व्यापार या नियोजन पर नियेष्व

(1) कोई भी कामगार अध्यक्ष या प्रबंध निदेशक की पूर्व स्थीर्ति के बिना प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से कोई व्यापार या व्यवसाय नहीं करेगा या कोई विनियमण या अन्य कार्यकलाप नहीं करेगा या कोई अन्य नियोजन प्रवाकार नहीं करेगा।

(2) प्रधन कामगार प्रबंध निदेशक को यह बात सुचित करेगा, यदि उसके परिवार का कोई मदम्य कोई व्यापार या व्यवसाय कर रहा है या कोई विनियमण कार्यकरता कर रहा है किसी भी प्राप्ति को व्यक्त व्यवसाय या कर्मचारी का स्थानी है या उनका संबंधित कर रहा है।

(3) कोई भी कामगार अध्यक्ष या प्रबंध निदेशक की पूर्व स्थीर्ति के बिना या अपने कार्यकलाप कार्य के निषादन करते हुए व्याधिकारीक प्रयोजन के लिए किसी लैंक या अन्य कम्पनी या किसी भाइकरी समिति के पूर्वीकरण, संबंधन या संचालन में भाग ले सकता है।

परतु, कोई कामगार सक्षम अधिकारी की पूर्व अनुमति से निम्नलिखित के पूर्वीकरण, संबंधन या संचालन में भाग ले सकता है।

(1) राजेन्द्रियों के कर्मचारियों के भरपूर लाभ के लिए उपयोगिता या गृह नियमण सहकारी समिति में।

(2) सोमाइटी पंजीकरण अधिनियम 1860 (1860 का 21) या किसी व्यवसायी लागू कानून के अन्वर्गन पंजीकृत किसी माहितिक, बैंगानिक या परोपकारी समिति में।

(3) कर्मचारियों के कल्याण से संबंधित नियां संस्थान

(4) कोई कामगार अध्यक्ष या प्रबंध निदेशक की पूर्व स्थीर्ति के बिना जिसी सार्वजनिक वित्तीय या किसी नियोजन के लिए उसके द्वारा किए गए कार्य के साथ कोई शुल्क या दोहरी आधिक लाभ स्वीकार नहीं करेगा।

(5) कोई भी कामगार अध्यक्ष की पूर्व स्थीर्ति के बिना अन्य संस्थान में कार्य नहीं करेगा या उसके बदले में परिस्थितिक स्वीकार मर्दी करेगा तथा अध्यक्ष ऐसी स्थीर्ति भेजते विशेष परिस्थितियों में देंगा। एवं जब यह संतुष्ट है कि कामगार द्वारा कार्य कार्यालयी कर्तव्यों या जल्तरदाराद्वितीयों को कार्य पूर्चाया जाया जा सकता है। उस स्थीर्ति में यह एक शर्त सम्मिलित होती है कि कामगार द्वारा प्राप्त किया गया शुल्क पूर्ण रूप में या सार्विक रूप में राजेन्द्रियों को दिया जाएगा।

## 20. बाह्य नियोजन भव्य यांत्र व्यापक वर्तने के लिए यांत्रिक व्यवस्था पर नियेष्व

(1) कोई भी कामगार सक्षम प्राधिकारी की पूर्व अनुमति के बिना भोट वाह्य नियोजन या कार्यालय, चाह वह वेतनमोरी या अवैतनिक, स्वीकार नहीं करेगा, उसके लिए प्रार्थना नहीं करेगा या उसके लिए प्रयत्न नहीं करेगा।

(2) किसी विदेशी प्राधिकारी या वेता के भीतर किसी प्राधिकारी को वित्तानुसूति या आत्मनुसूति के लिए किए जाने वाले मारेवत उन्नियमण

(1) की भी प्राप्ति के भीतर आपें सथा इस्तिहास उन्नियम के अनुसार पूर्व अनुमति के बिना नहीं किए जाएंगे।

## 21. कामगार के नवदीकी रियेशरों का नियोजन

(1) यदि किसी व्यक्तिका नवदीकी रियेशरों का नियोजन या प्रत्यक्ष व्यक्षिति, या खून या बिकाह का रियेशर है तो वह अध्यक्ष या इस और से प्रतिक्रिया प्रबंध निदेशक की पूर्व स्थीर्ति के बिना राजेन्द्रियों में नियोजित नहीं किया जाएगा।

(2) कोई भी कामगार अपने से दो अपरी वर्ती दर नियत तो खून के या विकाह के लिये रूप से संबंधित व्यक्षित का चाहे वह उस पर आधित हो या नहीं राजेन्द्रियों द्वा राजेन्द्रियों के संरक्षण प्राप्त वाले किसी संगठन में योजगार दिवाली के लिए प्रत्यक्ष या अध्यक्ष द्वा में अपने पक्ष या प्रभाणी का प्रवोक्ष नहीं करेगा।

(3) प्रत्यक्ष कामगार सक्षम प्राधिकारी को यह सुनना देने के मिए बाध्य होगा यदि उसका पुरुष, एकी या परिवार का कोई सदस्य उस संगठन में रोजगार स्वीकार कर रहा है जिससे उसका कार्यालय कार्य पृष्ठता है या किसी भी संगठन में जिससे राजेन्द्रियों का कार्य पृष्ठता है एकी सुनना प्राप्त हो जाती है तो सदस्य प्राधिकारी उसके नियोजक के बारे में योक्तात्ति विवरण मार सकता है तथा संबंधित कामगार उसे प्रस्तुत करने के लिए बाध्य होगा।

22. कामगार विना अनुमति के कार्य से अनुपस्थित नहीं हो सकते या देरी से उपस्थित नहीं होंगे।

(1) कोई कामगार सक्षम प्राधिकारी में अनुमति लिए बिना कार्य में अनुपस्थित नहीं होगा।

(2) कोई कामगार जो बिना अधिकार के कार्य से अनुपस्थित रहता है या अधिकार में अधिक ठहरता है तो वह अनुपस्थिति या अवकाश में अधिक ठहरते की अवधि के द्वारा तापारणतया कोई बंदन या भत्ता पाने का हुलादार नहीं होगा।

(3) कोई भी कामगार (जब तक सक्षम प्राधिकारी द्वारा अन्यथा प्रतिक्रिया नहीं किया गया है) अपने गत्तारणतया उन्नि अधिकारी की पूर्व अनुमति लिए बिना अपने पदार्थार्पित स्थान को नहीं छोड़ेगा।

(4) कोई भी कामगार अपने बहाल वरिष्ठ की पूर्व अनुमति के बिना कार्य पर देर से उपस्थित नहीं होगा या बिना अवधि में समय ने अधिक नहीं ठहरेगा या भत्ता अपरी तथा ऐसे भत्ता में सक्षम प्राधिकारी अपने स्वतंत्रत्व के प्रत्येक ऐसी घटना के नवीन में, कामगार की आधा दिन या एक दिन के नवी ऐसा वह नियत समझेगा, अनुपस्थिति मानिया।

(5) कोई भी कामगार जो कार्य पर रियेशर करने के पश्चात आधाला धंडी के द्वारा अपने तत्काल वरिष्ठ की अनुमति के बिना अपने कार्य स्थान में अनुपस्थित पाना जाता है उसे उस दिन के लिए अन्तिक्रिया रूप में अनुरूपित भत्ता जाएगा तथा उस अन्तिक्रिया अनुपस्थिति के लिए उस दिन के बंदन में संचित किया जाएगा (तथा यह इस भवित्व में कोई जाने वाली किसी अनुणामिति कार्यवारी के बिना किसी प्रबोक्ष के होगा)।

## 23. उपर्युक्त

(1) राजेन्द्रियों द्वा राजेन्द्रियों का कामगार विकाह, धार्मिक व्यवस्था, भूत्योदय या धार्मिक समारोहों के भवत्वर पर अपने निकट संबंधियों से उपर्युक्त स्वीकार कर सकता है जब उपर्युक्त वेतन प्रत्यक्ष धार्मिक या सामाजिक दीनियों के प्रत्यक्ष हों, परन्तु यदि उपर्युक्त 5,000/- रुपये से अधिक मूल्य का हो तो वह सक्षम प्राधिकारी के उपर्युक्त भत्ता

(2) उप विनियमन (1) में उल्लिखित अवसरों पर राइटिंगोर्ड का कामगार अपने व्यक्तिगत मिसां, जिससे उनका कोई कार्यालय कार्य नहीं पड़ता, गे उपहार स्वीकार कर सकता है। परन्तु यदि उस उपहार की गणि पांच सी मूर्य से अधिक है तो वह इसकी सूचना ग्राम प्राधिकारी को देगा।

(3) जो मामला उप-विनियमन (1) अंतर्गत नहीं आगा है और यदि उपहार का मूला दो हजार पांच सी मूर्य से अधिक है तो राइटिंगोर्ड का कोई कामगार सकाम प्राधिकारी की स्वीकृति लिए बिना कोई उपहार स्वीकार नहीं करेगा या अपने परिवार के किसी मदद्य या इस ओर से कार्य कर रहे किसी अधिकत वो उपहार स्वीकार करने के अनुमति नहीं देगा।

परन्तु यदि बाहर मर्हीने वीं भवावित के भीतर उसी अधिकत या संगठन में एक से अधिक उपहार प्राप्त किए गए हैं और यदि उन्हाँर का कुल मूल्य पाँच हजार स्वीकार से अधिक हो जाता है तो मामले वीं सूचना ग्राम प्राधिकारी की दी जाएगी।

(4) इन विनियमों में अन्यथा उपविनियत के अन्तर्गत, राइटिंगोर्ड का कोई कामगार कोई उपहार स्वीकार नहीं करेगा या आपने परिवार के मदद्य जो इस ओर से कार्य करने वाले किसी अधिकत वो उपहार स्वीकार करने की अनुमति नहीं देगा।

#### व्याख्या

अधिभूतिक उपहार में मुख्य परिवहन भीजें, उड़खता जा अन्न मेवा या कोई अन्य अधिकत नाभ मिसिविन हैं तथा जो निकट मंचना या अधिकत मित्र जिसके साथ कर्मचारी का कोई कामना वाले नहीं पड़ता है उनके उपहार करने की अनुमति नहीं देगा।

(5) गेडेविंगोर्ड का प्रत्यक्ष कामगार किसी अधिकत या फर्म जिसका उपर्युक्त अधिकारिक नाम व्यापार पद्धता है उनके द्वारा उपर्युक्त नाम व्यापार या निरस्तर अधिकत मालामाल से बचकर रहेगा।

#### 24. निवेश, उधार देना तथा उधार लेना

वीं भी कामगार, उन व्यक्तिसे जिसके नाम जमाना कार्यालय कार्य पड़ता है या कार्य पड़ने वीं संभवता है, सामान-स्वाक्षरान के लिए आदेश भी, जीवन वींमा जिसमें या स्थायी कर्म में धन जमा नहीं करेगा या धन उधार नहीं लेगा या धन उधार नहीं देगा या अपने वीं उम अधिकत के रायित उत्तराधिक के अन्तर्गत नहीं रखेगा या अपने नाम में या अपने यात्र के लिए या अपने परिवार के किसी एक के नाम के लिए एक उधार लेने या अधिकत दाकिन के अन्तर्गत यह की अनुमति नहीं देगा।

#### 25. विवालियापन या अद्वितीय क्रूणप्रस्तता

(1) गेडेविंगोर्ड का कामगार आदेश अहुण प्रस्तता से बचेगा। उसे अपनी अपाग्रस्ता या विवालियापन के लिए सकम प्रधिकारों को इस बात से संतुष्ट करना होगा कि ऐसा हीना परिविविनी के उसके नियमान के बाहर हीने के परिमामस्वरूप हुआ है ताकि फिजूलियां या दुराचार के कारण नहीं हुए।

(2) यदि गेडेविंगोर्ड का कोई कामगार विवालिया ही गया है या विवालिया निर्णीत किया गया है या धोपित किया गया है कि वह इन जन्म की जूचना तथा नाम देना या अधिकत कामगार नहीं करेगा।

#### 26. बल, शब्दन तथा मूल्यांकन संपत्ति

(1) कोई भी कामगार, प्रबंध निदेशक की दूर्व अनुमति के बिना किसी अन्य या संगठन से जिसका कामगार या उसके अधीनस्त के साथ कार्यालय कार्यालय है अपने वाले नाम से बंदिश कामगार नहीं करेगा।

(2) प्रत्येक कामगार राइटिंगोर्ड के साथ अपनी प्रथम नियुक्ति पर निम्नलिखित का विवरण देने हुए निर्वाचित प्राव भैं परिवर्तनिवार्ता तथा देता का विवरण प्रस्तुत करेगा;

(क) बंशागत प्राप्त या अपने डारा अजिन या अपने स्वायमित्र की पहुंच पर या गिरवी पर, अपने नाम या अपने परिवार के किसी मदद्य के नाम या जिसी अधिकत के नाम पर प्राप्त की गई बल संपत्ति;

(ख) शेयर, छिंबेवर तथा नकद जिनमें बंशागत प्राप्त बैठ जानापुंजी या इसी प्रकार अपने स्वायमित्र, अर्जन, या अपने पास रखी गई जमापुंजी भी इसमें सम्मिलित है।

(ग) अस्थ चब संपत्ति जो उसने बंशागत प्राप्त की है या अपने स्वायमित्र, अर्जन या अधिकृत की है यदि उस संपत्ति का मूल्य 10,000/- रु. से अधिक है, तथा

(घ) क्षण या अस्थ देखताएं जो उसने प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष हप से उपगत की है।

(3) प्रत्येक कामगार, जब कभी उसे गिरा करने के लिए कहा जाएगा अपनी बंशागत प्राप्त, स्वायमित्र या अधिकृत अस्थ भांति का विवरण, प्रस्तुत करेंगा;

#### 27. संपत्ति विवरण

(1) सकम प्रधिकारी, किसी भी समय, ग्रामान्य या विलोप अदेश भी, किसी कामगार को आदेश में उल्लिखित अधिकत के भीतर उसके हारा या उसकी ओर से या उसके परिवार के मदद्य हारा जैवा कि आदेश में उल्लेख किया गया होगा, अधिकृत या अर्जित की गई बल या अस्थ संपत्ति का पूर्ण एवं समस्त विवरण प्रस्तुत करने को कह सकता है।

(2) उप-विनियमन (1) के अंतर्गत प्रस्तुत लिए जाने वाले विवरण में उस संपत्ति को अर्जित करने के साधन या स्वोक्षण के विवरणों की भी रामिलिक जिसका गया भावा जाएगा।

#### 28. द्विविवाह

(1) कोई भी कामगार उस व्यक्ति से विवाह या करार नहीं करेगा जिसकी पत्नी/पति जीवित हैं तथा

(2) कोई भी कामगार जिसकी पत्नी/पति जीवित है किसी अस्थ अधिकत के साथ विवाह या करार नहीं करेगा।

#### 29. द्वेष देना या लेना नियेत्र

राइटिंगोर्ड वा द्वेष कामगार—

(1) द्वेष नहीं देगा या देना या द्वेष देने या लेने के लए उस साथेगा नहीं, या

(2) दुल्हन या दुल्हे, यथास्थिति, के माला-पिता या अभिभावक से प्रत्येक या अप्रत्यक्ष हप से द्वेष भी भाग नहीं करेगा।

#### व्याख्या

इस नियम के प्रयोजनार्थ “द्वेष” वा यही अर्थ होना जो “बर्तमान समय में विवाहान द्वेष लियेत यथास्थिति, 1961 (1961 वा 23) में है।

#### 30. भशीले पेय और व्यापा का प्रयोग

राइटिंगोर्ड का प्रत्येक कामगार किसी भी शेष में जहां वह कुछ समय के लिए है जिसके पेय और प्रबालों से संबंधित प्रत्येक आनुत का पानत करेगा और वह

(क) अपने दृश्यों के दीराने किसी नहींने पैदा की अपेक्षा नहीं करेगा और वह भी ज्ञान रखेगा कि ऐसे पैदा या ज्ञान की जल्दी से उसके कार्य निष्पादन पर बोई प्रभाव न पड़े।

(ख) किसी जीव स्थान पर नहींने पैदा और इसे के प्रयोग से उसपर रखेगा।

(ग) मात्रक व्याख्या में किसी जीव स्थान पर नहीं जाएगा।

(घ) किसी नहींने पैदा या ज्ञान का अधिक प्रयोग नहीं करेगा।

व्याख्या

इस 'तत्त्वम्' के प्रयोगनार्थे "जीव स्थान" अर्थात् कोई स्थान या प्रयोग (शब्द, जो एक गद्दस्यों के लिए है और जहाँ गद्दस्यों को गैर गद्दस्यों पर आवंतित करता अनुमित है) बार और रेस्तरा, जहाँ जनता की इसकी प्राप्ति भुगतान या अन्यथा द्वारा होती है।

३१. उत्तरायण

शब्द 'उत्तरायण' यो व्यापका पर प्रतिकूल प्रभाव द्वाने विना, भूक के विभिन्निभिन्न कार्यों को नामगार माना गाया, अर्थात्

(१) अकेले या अन्य व्यक्तियों के साथ मिलापर यस्ति की अवस्था करता या उसकी आकार संग करना या उसके लिए उत्तरायण या ऐसे कोई मार्य करता

(२) इन विभिन्नताओं, किसी मर्माणि, कानून, नियमों या अधिनियमों जो असंमान समय में विद्यमान हैं या जो समान-समय पर गठित किए जाएंगे उनका उल्लंघन करते हुए कामगार या ग्राम कर्मचारी अकेले या अन्य कामगारों के साथ काम की हड्डताल करना या राष्ट्रेविद्योर्ध के अहोने में किसी कर्मचारी का काम की हड्डताल के लिए उकराना,

(३) राष्ट्रेविद्योर्ध या राष्ट्रेविद्योर्ध के किसी भंगटन या किसी संबंधित संगठन या संचालित एक या महायक कंपनी या महायक एकों के सामान या संपत्ति पर जानवरकर तोड़ना या काति पूँछाना या कार्यालय कार्य-व्यवहार के संबंध में लोरी, बाल्बेकारी या बैरिंगानी करना,

(४) रिश्वि या किसी की प्रकार का अवैध आनंदोप्तिक नेना या देना या मूलधार तोहफे स्वीकार करना या किसी अधीनस्थ या किसी अन्य व्यक्ति जिसका राष्ट्रेविद्योर्ध या संबंधित संगठन या संचालित एक या महायक कंपनी या महायक एकों से कार्य पड़ना है, उसमें धन उधार नेना,

(५) कामगार या उसकी ओर से अन्य व्यक्ति के प्राप्त के ज्ञान स्वतोनामों से अपेक्षा अधिक भाग्यन या गंदगि जिसका नेत्रा सर्वेचारी संतोषजनक हूँग रे नहीं रे भक्ता है,

(६) जिन अवकाश के अनप्रस्थिति या पर्याप्ति आधारों, उत्तिन या संतोषजनक स्पष्टीकरण के लिए स्वीकृत अवकाश से अधिक उद्धरण,

(७) नियमित विलंबित उपस्थिति या विना कारण के सीट या स्थान से अनुपस्थिति,

(८) प्रबंधन द्वारा अनुगोदित न किए किसी कार्य के लिए राष्ट्रेविद्योर्ध के परिसर के भीतर धन का गंवयन करना या संवयन के लिए अनुग्रामन करना,

(९) राष्ट्रेविद्योर्ध के परिसर या परिसर के द्वारा उग जगह पर जहाँ यह अवकाश नियोजन से गंवयन या जूँड़ा दूँड़ा है वहाँ गाना दरना या उपद्रव करना या उत्तात या अशोमनीय अवकाश करना,

(१०) नैतिक चरित्रहीनता के अपराध गति दंडनीय आपराध माने जाने वाला चुक का कार्य करना।

(११) राष्ट्रेविद्योर्ध के किसी की परिसर के भीतर कोई समाचर-पत्र, पत्ते, पम्फलेट, ब्लैकार्ड, बैमर, अनधिकृत विलों का विनाद करना या उन प्रदर्शित करना या राष्ट्रेविद्योर्ध के दूर से कही भी या शीर्षार्थों पर लाने या अन्य दूर लिंग गाह लिंगाना या लिंगाना,

(१२) राष्ट्रेविद्योर्ध के परिसर के भीतर या दाक्तर हिसी कार्य में अधिकार (नामांकन नहिं वा राहेत) करे करना या राष्ट्रेविद्योर्ध के विनाद करना या अन्य अधिकार (नामांकन नहिं वा राहेत) को नहना,

(१३) काम की उपेक्षा करना या कार्य निपादन में लापरवाही करना,

(१४) विना प्रतुर्माण के राष्ट्रेविद्योर्ध के परिसर के भीतर बैठक करना या उसमें जामिल होना,

(१५) सुरक्षा अनुबंधों का पालन करने में असफल होना, राष्ट्रेविद्योर्ध की संपत्ति में हस्तक्षेप करना या उसे विगड़ना या उसे निकालना,

(१६) कार्य के दौरान भ्रोगा,

(१७) राष्ट्रेविद्योर्ध के परिसर के भीतर किसी कामगार, नर्माणी या राष्ट्रेविद्योर्ध में कार्य करने के लिए प्रधिकृत किसी व्यक्ति के विरुद्ध अपामानजनक या अनुचित भाषा का प्रयोग करना, उस पर हमला करना या हमला करने की समझी देना, उसे डराना या अत्यधिक करना तथा परिसर के बाहर इसी तरह का ऐसा कार्य करना जिससे कि राष्ट्रेविद्योर्ध के अनुसासन पर प्रत्यक्ष प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है,

(१८) किसी कामगार द्वारा राष्ट्रेविद्योर्ध की प्रक्रिया या अवसाय के संबंध में किसी अनधिकृत व्यक्ति को कोई जानकारी प्रकट करना जो राष्ट्रेविद्योर्ध में नियोजन के दौरान उसके अधीन या उसकी सूचना में आई हो,

(१९) किसी अन्य कामगार या अवसाय के कार्य में इस सरह हस्तक्षेप करना जो राष्ट्रेविद्योर्ध के हित के प्रतिकृत हो,

(२०) राष्ट्रेविद्योर्ध के परिसर के भीतर जुधा खेलना,

(२१) राष्ट्रेविद्योर्ध के परिसर के भीतर टिकटे या लाटरी या रैफल की बांकी करना या बिशी के लिए अनुयाचन करना,

(२२) किसी बीज को प्रसूत करने या प्रक्रिया करने या शर्करों का नालन करने में जानबूझकर बेरी करना,

(२३) मध्यम प्राधिकारी की पूर्व स्थीकृति के लिए किसी बाहरी नियोजन या कार्यालय, आवृत्ति, यात्रा यानुदान यिशावृति (वर्तनका गतिश या अवैतनिक) के लिए निवेदन करना या प्रथल करना,

(२४) राष्ट्रेविद्योर्ध के परिसर के भीतर धन जधार लेने या उधार लेने सहित, अवारं उत्तरायण करना,

(२५) राष्ट्रेविद्योर्ध के परिसर के भीतर किसी (प्राण) धानक हृष्टियार को अनधिकृत स्वप्न से अपेक्षा पारा रखना,

(२६) किसी अनधिकृत व्यक्ति को राष्ट्रेविद्योर्ध की कोई मणीन, यंत्र या बाह्य अलान की अनमित देना या अनधिकृत स्वप्न में ऐसी मणीन, यंत्र या बाह्य चलाना,

(२७) अविकाश स्वप्न में विए गए या बाक द्वारा भेजे गए या राष्ट्रेविद्योर्ध के सूचनापट पर अधिकृति किए गए किसी आरोपण, आदेश या किसी अन्य पक्ष को स्वीकार करने या उसे वेष्टने की मणीद्वी करना,

(२८) नैतिक चरित्रहीनता के अपराध महिल किसी दंडनीय आपराध के लिए न्यायालय द्वारा योगीसिय होना,

(29) किसी राष्ट्रिय के सम्मुख जानकार गलत बयान देना,

(30) उपस्थिति में परीक्षी दर्ज करना या किसी अन्य कामगार कर्मचारी द्वारा उपस्थिति में परीक्षी उपस्थिति दर्ज करने के लिए उपचाना,

(31) राष्ट्रियवादी परिसर के भीतर या इसके प्रवेश मार्ग पर भरना देना या प्रदान नहीं,

(32) रिकार्डों में जानकारी रखना या गलत करना या किसी अधिनकारी के सूची हस्तांक करना,

(33) प्रतिहास,

(34) राष्ट्रियवादी के परिसर के भीतर कार्यालय गमय के दौरान राजनीतिक कार्यकारों से भाग लेना या किसी अन्य तरीके से विनियमों के उपबंधों का उल्लंघन करना,

(35) नियोजन के समय या नियोजन के दौरान और/या जब स्वास्थ्य परीक्षण रक्कार्ड किया गया उम दीशम, नाम, आयु, लिंग के नाम, जीशिक योग्यता, योग्यता या पछली सेवा या नियोजन में संबंधित किसी अन्य गामने के बारे में गलत जानकारी प्रस्तुत करना,

(36) निर्धारित नियि को या उसमें पहले नहर अधिकार राष्ट्रियवादी का गंतव्य नीटाने में असफल होना,

(37) जब रविवार या सूटी के दिन काम पर आने के लिए कहा जाए तो काम पर आने में असकल होना,

(38) जब किसी ग्रटना या अन्य मामले की जारी हो उस समय भूत साधय देना या गांधी की मनाई करना,

(39) राष्ट्रियवादी के परिसर में जीवन या संपत्ति को गंभीर जोखिम में डालने की बढ़ना या, प्रसंग की जानकार उपेक्षा करना या उसे सुचित करने में असफल रहना,

(40) राष्ट्रियवादी में नियोजन के दौरान उसके द्वारा या किसी अन्य कर्मचारी द्वारा, किसी छोज या आक्रियाकार या खोज किया गया पेटेंट या ग्राहिकाकार या अधिकार को आने साथ के लिए या किसी अन्य व्यक्ति, फर्म या नगम के साथ के लाभ के लिए उसका प्रयोग नहरा या व्यापारीकरण करना,

(41) राष्ट्रियवादी के दिनांक बड़ीयता का कोई अवृत्त या कोई पार्श्व या राष्ट्रियवादी के परिवार में होना,

(42) विनाशका या विनाशकारण के कार्य के लिये नाम, से अनुपस्थिति,

(43) अनुशासन या अच्छे अवधार के विनाशक कोई अक का कार्य करना,

(44) आनंदीन आयोजित करना या आनंदीन में भाग लेते हुए राष्ट्रियवादी के प्रबोधन या किसी कामगार या अन्य कर्मचारी या कामगारों के बीच या राष्ट्रियवादी के अन्य कर्मचारियों के बिनाक अनुचित, निन्दामय या अशोभनीय भाषा का प्रयोग करना,

(45) राष्ट्रियवादी के आत्मामीय निवासों, जनीन या अन्य संपत्ति का अनुथिक्षण प्रयोग करना,

(46) मक्कम प्राधिकारी की पूर्व अनुमति के बिना राष्ट्रियवादी के परिसर के भीतर किसी भी समर किसी भी प्रयोजन के लिए नेता, निधि मामला या संग्रहित करना,

(47) किसी राजनीतिक दल या युनियन मदम्भन के नाम पर राष्ट्रियवादी के प्रत्यक्ष में प्रचार करना,

(48) किसी एक विज्ञान या स्थान से स्पानिशरण से इनकार करना या सकाम प्राधिकारी द्वारा जारी किए गए स्पानातरण आदेश का पालन करने में जुक होना,

(49) राष्ट्रियवादी के द्वारा कामगार या अन्य कर्मचारी की भर्तीना करते हुए (विवेत इस से उपरिपारियों को) एसनाम पक्ष लिखना या इसके बिनाक लूटी रिपोर्ट लैयार करना,

(50) गलत प्रकार फैलाना या अन्य सूचनाएं देना जिससे राष्ट्रियवादी को अपकारि पहुँचे;

(51) निया या गोनीनीया की शोषण करने में जुक या इनकार करना;

(52) यदि राष्ट्रियवादी द्वारा वरदी प्रदान की गई है और कार्यालय अवधि में नहीं पहुँची गई है या कार्यालय अवधि में बाहर यदि वरदी पहुँची गई हो; या

(53) किसी प्रकार के दुश्यकरण ने लिए उकाने या भड़काने का प्रयोग करना।

(54) किसी प्रकार से इस विनियमों के उपबंधों का अवधा विसी अवदेश या नियंत्रण का जो इसके शान्ति है उल्लंघन करना।

(55) कार्यधीनें करना या उसके लिए अतिरेक करना या उक्साना, अवधा अवैध दायरे के लिए उक्साना, अतिरेक उक्साना अवधा उसमें मदद करना या अकेले अवधा किसी अन्य कर्मचारी के साथ मिलकर कार्य रोकना,

(56) असत्य आवार पर अवकाश लेना,

(57) अविनाश उपयोग के लिए नोटस, ड्राइंगस, स्केचेस, फोटोग्राफ्स या अन्य जानकारी को या कार्यालयी कागजातों पर लेना या उनकी नकल करना।

टिप्पणी

इस विनियम में "आवतन" का अर्थ ज्ञातार सीप महीनों में नीन या इसमें अधिक बार या गिरेके बारह महीनों में अनियं भूत और चुक के बाद छ. बार भूत होता।

## 32. नियंत्रण

(1) नियुक्ति प्राधिकारी या कोई अन्य मधम प्राधिकारी किसी काम-गार को नियंत्रित कर सकता है।

(2) जब उसके विनाक कोई अनुशासनात्मक कार्रवाई की जाते वाली है या कार्रवाई लित है, या

(3) उसके विनाक कोई दंडनीय अपराध या मूकदमे का मामला है, या

(4) ऐसे प्राधिकारी जी राय में कर्मचारी ऐसे कार्यकलाप में उपलब्ध है जो जन आदेश या स्टेट सुचका के हित में हानिकार है।

(5) कोई भी कामगार चाहे अपराध या किसी अन्य मामले में, यदि 48 घंटे से अधिक हृषानात में वंश होता है तो उसे कैद होने के दिन में नियंत्रित माना जाएगा जो नियंत्रित अधिकारी या अन्य किसी समझ अधिकारी द्वारा होता और वह प्रारंभ जारी होने तक सारा रहेगा रहेगा।

(6) यदि किसी नियंत्रित कामगार पर जुर्माना या बरखास्ती, नियंत्रित या अनियंत्रित या नियंत्रित अधिकारी या अन्य किसी समझ अधिकारी द्वारा गए गुनरीधार के नक्ते ऐसे ग्राहग रखा गया है या

धर्मवी जांच व कार्यवाई या अन्य कारण से मामला प्रेषित किया गया है तो उसका निलंबन उसी दिन से आवेदन जारी होने तक ना । मात्रा जाएगा जिस दिन से उसके वर्षाद्यती, निकासन या अनिवार्य सेवानिवृत्ति के आदेश जारी किए गए थे ।

(4) जब किसी अधिकारी निर्णय द्वारा कामगार के ऊपर आंगा गया जुमना या वरदास्तगी, निकासन या अनिवार्य सेवानिवृत्ति को पृथक रखा जाता है या इद योग्यता किया जाता है और अनुशासनिक प्राधिकारी, परिस्थितियों को मध्ये नगर रखते हुए कामगार के विरुद्ध मूलन: जिस अधियोग पर जुमना, वरदास्तगी, निकासन या अनिवार्य सेवा निवृत्ति थोपी गई थी, यदि आगे जांच करने का निर्णय ले तब निषुक्त प्राधिकारी द्वारा कामगार को आगे आदेश जारी होने तक उसी दिन से निलंबित मामला जाएगा जिस दिन उसके वरदास्तगी, निकासन या अनिवार्य सेवा निवृत्ति के मूल आदेश जारी किए गए थे ।

(5) इस विनियमन के अन्तर्गत जारी किए गए या किए जाने वाले निलंबन संबंधी प्रत्येक आदेश किसी भी समय उन प्राधिकारियों द्वारा प्रति संदर्भ की जा सकती है, जिन्होंने देश वनाए हैं, या वनाने वाले हैं या ऐसे प्राधिकारी जो उनके अधीनस्थ हैं ।

### 33. निवाह भत्ता

(1) प्रत्येक निलंबित कामगार को निलंबन की अवधि के दौरान निम्नलिखित दरों पर निवाह भत्ता दिया जायगा, अर्थात् :

(क) जब विचारणीय या अनिर्णीत जांच विभागीय है तब निलंबन की तिथि से पहले नब्बे दिनों तक मूल वेतन, मंहगाई भत्ते तथा अन्य प्रतिशूल भत्ते जो किसी कामगार के अवकाश पर उसे देय होते, उनके आधी के बराबर निवाह भत्ता दिया जायगा ।

(ख) यदि यह विभागीय जांच का मामला है तथा यह लंबे समय तक चलता है एवं कामगार नब्बे दिनों से अधिक की अवधि के लिए निलंबित रहता है तो उस अधिक अवधि का निवाह भत्ता मूल वेतन, मंहगाई भत्ते तथा अन्य प्रतिशूल भत्तों के सीन चौथाई के बराबर होगा : बशर्ते कि जब जांच कामगार पर प्रत्यक्ष रूप से आरोप्य कारणों की वजह से नब्बे दिनों की अवधि से अधिक हो जाती है तब नब्बे दिनों से अधिक की अवधि के निवाह भत्ते को मूल वेतन, मंहगाई भत्ते तथा अन्य, प्रतिशूल भत्तों के एक चौथाई लक्ष कम कर दिया जाएगा ।

(2) निलंबन के अंतर्गत प्रत्येक कामगार को, जिसके मामले में जांच आहरी एजेन्सी द्वारा को जा रही है या जब अपराधी कार्यवाही की जांच पहलाल या मुकदमा चल रहा है निलंबन की तारीख से पहले एक सौ अर्धसौ दिनों के लिए पूल वेतन, मंहगाई भत्ते तथा अन्य भत्ते जो उनके अवकाश पर होने पर उसे देय होते तथा उनके आधी के समतुल्य निवाह भत्ता पाने का होता होगा, तथा यदि जांच या अपराध कार्यवाही लंबी अवधि तक चलती है तथा कामगार निलंबित बना रहता है, तब ऐसी अद्युती हुई अवधि के लिए निवाह भत्ता मूल वेतन, मंहगाई भत्ते तथा अन्य प्रतिशूल भत्तों के समतुल्य होगा बशर्ते कि जब यह जांच या अपराध कार्यवाही कामगार पर प्रत्यक्ष आरोप्य कारणों की वजह से एक सौ अर्धसौ दिनों की अवधि से अधिक हो जाती है तब निवाह भत्ते को उस मूल वेतन, मंहगाई भत्ते तथा अन्य, प्रतिशूल भत्तों के एक चौथाई लक्ष कम किया जायेगा ।

(3) यदि किसी कामगार को अपराध के आशोग में पुलिस ने गिरफ्तार किया है तथा उसे जमानत नहीं दी जाती है तो कोई निवाह भत्ता देय नहीं होगा :

बशर्ते कि यदि बाबू में जमानत प्रदान कर दी जाती है, और सबम प्राधिकारी निलंबन को जारी रखने का निर्णय करते हैं, तो कामगार जमानत प्रदान होने की तिथि से निवाह भत्ता पाने का हफकार होगा ।

(4) इस विनियमनों के अंतर्गत निवाह भत्ते का अनुशासनिक संविधित कामगार द्वारा इस लिखित जोवाना के अधीन होगा कि वह निलंबन की अवधि के दौरान कोई अन्य निपोजन, अपार, व्यवसाय या धैवा नहीं कर रहा है तथा निवाह भत्ते को अनुशासन भत्ते के अधीन होगा कि संविधित प्राधिकारी निलंबन अवधि के दौरान कोई नौकरी नहीं कर रहा है ।

### 34. निलंबन अवधि का लेखा -जोवा

(1) अनुशासनिक, अधील या पुनरीक्षण प्राधिकारियों द्वारा बद्दल, निष्काशित या निलंबित कर पुन वहाल किए गए कर्मचारियों के मामले में यदि यह समझा जाय कि निलंबन अन्यायोचित है या पुर्णरूपेण नायोचित नहीं है, तब ऐसे प्राधिकारी जिसका निर्णय अंतिम होगा, इन्होंने अनुपस्थिति के लिए निम्नलिखित की स्वीकृति देगा ।

(क) यदि वह सम्मानपूर्वक बोध मुक्त ठहराया जाता है तो उसे स्वीकृत निवाह भत्ते से यर्थान्वित कर्तृती कर जर्ही पूरा वेतन और भत्ता दिया जाएगा जो वह बद्दल, निष्काशित या निलंबित नहीं होने पर पा रहा होता ।

(ख) यदि कोई अन्य मामला हो तो अनुशासनिक अधील या पुनरीक्षण प्राधिकारी द्वारा बद्दल एवं उस से वेतन और भत्ते का कोई हिस्सा ।

(2) उप विनियमन (1) के बांध (क) के अन्तर्गत आने वाले मामले में कार्य पर से अनुपस्थिति की अवधि को कार्य पर बिताई गई अवधि मानी जाएगी और बांध (ख) के अन्तर्गत आने वाले मामलों में अनुपस्थिति अवधि को कार्य पर बिताया गया समय नहीं माना जाएगा, बशर्ते कि अनुशासनिक, अधील या समीक्षक प्राधिकारी, जो भी हो और जिसका निर्णय अंतिम होगा, अलग से निर्देश न दे ।

### 35. दण्ड

कामगारों पर निम्नलिखित दण्ड किसी भी दुराचरण अवश्य कोई भी पर्याप्त कारण के एकज में लागू किया जा सकता है ।

(1) लालू दण्ड

(क) सेस्सर

(ख) जुर्माना

(ग) संचय के साथ या रहित वेतनवृद्धि रोकना

(घ) पदोन्नति रोकना

(इ) किसी आवेदन के उल्लंबन या लापरवाही के बलते या अन्यथा राईविद्योर्ध को हुए प्रायिक हाति के लिए उसके वेतन या कामगार को किसी अन्य देय राशि पूरे या एक भाग की कटौती ।

(2) भारी दण्ड

(क) निचली सेवा या पद पर पदावनयन या भूत वेतनमान, या वेतनमान के निचले स्तर पर न्यूनीकरण ;

(ख) अनिवार्य सेवा निवृत्ति;

(ग) सेवा से निष्काशन;

(घ) बद्दलस्तगी

व्याख्या :

इन विनियमनों से संबंधित निम्नलिखित के मामले में बांध नहीं माने जाएंगे ।

(1) किसी कामगार को समय-मान में वक्ता रोध पर इसलिए रोकना क्योंकि उसे दक्षता रोध पार करने के लिए उपयुक्त नहीं समझा गया ।



(19) जातवा दलावेंगों या गवाहों के गूच प्रसुत करने समय निर्दित रूप में उनके अधिकारी व्यक्ति का स्पष्ट घरेगा तथा यदि जातवा प्राधिकारी संतुष्ट हैं तो दलावेंग या गवाह जातव के प्रारोपों से संगत नहीं हैं तो वह दलावेंगों को प्रसुत करा या गवाहों की जाच करने की अनुमति नहीं देगा। जातव प्राधिकारी को प्रसुत करने या गवाहों की जाच करने की अनुमति न देने के कारण संबोध में तनाएगा।

(11) उन दस्तावेजों को प्रस्तुत करने को अनुमति नहीं दी जाएगी जो जनकृत या वस्त्रान के हित में पिछ होंगे।

(12) (क) जांव ढारा तिर्यक तारोंपर मौजिक और लिखित प्रमाण जिसके ढारा आगे तारिक किए जाने हैं अनुशासनिक प्राधिकारी ढारा या उसके लिए प्रस्तुत किए जाएं और गजाह प्रस्तविक प्राधिकारी ढारा या उसके लिए परीक्षित किए जाएं और यह कर्मसारी ढारा या उसके लिए प्रतिनिधित्व भी किए जा सकें।

(ख) प्रत्यावर्त ग्रामीणों द्वारा गवाही या सुदृशों का पुनः परीक्षण कर सकता है जिसे प्रतिनिधित्व किया जा सकता है मगर वहाँ जांश प्रादिक्षिकी की अनुमति के बिना कंसी नए मैटे का पुनः परीक्षण नहीं कर सकता है।

(ग) जांच प्राधिकारी भी उचित समझने पर गवाहों से ऐसे प्रश्न पूछ सकता है।

(13) जांच प्राविधिकी अखते विभेद से प्रस्तुतक प्रधिकारी को ऐसे भवा प्रस्तुत करने को अनुमति दे सकता है जिसे आरोप पत्र में नहीं बताया गया है या स्वयं ही नए प्रमाणों को मांग प्रथम गाहरी तो पुनः जांच कर सकता है और ऐसे प्रस्तुत मामले में कांपार को वह छूट दी जाएगी कि वह प्रधिकारी में लिए जाने के पूर्व किसी तितिर प्रशाण का निरीक्षण कर सके या जिस गवाह को बताया गया है उसे प्रतिरक्षित कर सके।

• (14) (क) जब अनुशासनिक प्राधिकारी प्रमाण प्रस्तुत करते होते हैं कि वह धर्याने वाले में गैरिक सहाया करते हैं।

(स) मौखिक वचाव को भ्रमित्वित किया जाएगा और कामगार को उस घर हस्ताप्त करने होंगे।

(ग) फाइल या अभियांत्रिक अन्वाध विवरण की एक प्रति प्रस्तावक अधिकारी का, यदि कोई नियुक्त हो सो, वी-जाएगी।

( 15 ) (क) उसके पश्चात् वामगांव के लिए प्रश्न प्रस्तुत किए जाएंगे और ऐसा करते वस्त्र यदि वामगांव चाहे तो स्वयं ही अपने लिए आंच कर सकता है ।

(अ) तत्त्ववात् यदि कोई गाहू हो तो नामार द्वारा प्रस्तुत निया जाएगा जिसका परीक्षण होगा और वह प्रति पर्यावरण, पुकार-परीक्षण या परीक्षित अन्य धर्मिकागत होता उसी प्रकार निया जाएगी जिस प्रकार अनुशासिक प्राधिकारी द्वारा गवाही की जांच की जाती है।

( 16 ) जाच अधिकारी, कामगार के घरपे भाषने की घट करने के परम्परात् तथा यदि कामगार ने आपनी जांच नहीं को है, उनके विश्वास उत्पन्न परिस्थितियों पर रामान्वयत् प्रबन्ध प्रृथग् रहता है किंतु जि कामगार घरपे विश्वास कार्य में उत्पन्न किन्हीं प्रकार की परिस्थितियों पर प्रपत्ता स्पष्टीकरण दे सके ।

(17) सबूत के प्रस्तुतिकरण की समस्ति के बाद अब प्राविधिकारी, प्रशासक अधिकारी, यत्वे कोड नियुक्त किया गया है तो और कर्मचारी को सुनावाई कर लाता है या उन्हें, यदि वे पाहूँ तो संभवित मामले का नियुक्त व्योतादात करने की वरमति रखता है।

(18) यदि कामगार बनाव का लिखित खिचण जैसा कि उप-विनियमन (4) में बताया गया है, प्रयोगक के लिए निर्वाचित समय पर या पहले प्रयुक्त नहीं करता या स्वयं उत्तिष्ठन नहीं होता या अस्वया चुक करता है या वित्तिमन के लिये उत्तरांशों के पालन से इनकार करता है तो आंतर अधिकारी एक परीक्षा जांच कर सकता है।

(19) जब कभी कोई नाच प्रधिकारी किसी नाच के मामते में पूरी था किसी मार्ग की सुनवाई करने और रिटार्ड करने के गद आदि प्रधिकार लेने समाप्त पाना है और उसके अन्त पर कोई दूसरा जांच प्रधिकारी आता है जिसने ऐसे प्रधिकार लेता में जारी किया है, या करता है तो वह जांच प्रधिकारी अपा पूर्वाधिकारी द्वारा जुटाए गए और रिकाई किया गए मवूनों के अध्यार पर, या अंगा यरने पूर्वाधिकारी और अंगन स्थान प्रधने द्वारा जुटाए गए नवून के प्रधार पर नाच नहीं रखेगा।

ब्रह्मतं कि परस्वर्ती जांव पापितारों के भर में देखे पागहों का चित्ती  
गवाहिनियां पहुँचे ही रिकार्ड की जा चुकी है मगर गांग के द्वित में प्राप्त  
समझने पर पुरुष तुराकर तुराया परदरग, परेतरभग या तुरारीतग  
कराया जा सकता है।

(20) ग्रांच की भवाणि के बाब दियाँ रितर ही जारी राम उके अनुशासनिक प्रविकारों को प्रकृत दिया जाया।

(21) प्रत्याशामिक प्रतिकारी यांत्रिक प्रयोगीरी, प्रयोग्यति, आरोप पव जारी करने की तिथि से यथा तिमकः तो महात्म के तो १०, कर्त्तव्यों को पूरा करेये।

### 39. जांच ग्रिपार्ट पर कार्रवाई

(1) अनुगमनिक प्रतिक्रिया तभी भवित्व प्राप्तीं तक पूरे तेज़ अभिनव के जांच परियानी तक शारीरिक दृष्टिया नविकारों को प्रसारित रूप पर असिद्धेत का उत्तराधिकार देता है विवाद रूप कर्त्ता का प्रादेश करेगा।

(2) सभी या किसी आरोप के जाव परिणाम के पश्चात् यदि भ्रु-  
यासनिक प्राविकारी परिणाम प्राप्ति के बाव यह समझा है कि आरोप  
उचित नहीं था तो वह नव्वित्र कामगार ही शायुरु करते का आदेश  
जर्जर कर सकता है।

(3) यह प्रयोगात्मक प्राप्तिकारी जाव पारदर्शक द्वारा बोला गया हिंदी शब्दों के जाव परिभास से लक्षित कर्त्ता द्वारा पढ़े गया अनूदित काल्पनिक शब्द कर्त्ता द्वारा स्वयं जाव परिभास दिलाई दी जाती है। यह प्रयोग वर्णन कर्त्ता द्वारा दी गयी जाव कार्य का अनुसार दी गयी जाव कार्य का अनुसार है।

(4) यद्यपि धर्मानुषिठि प्राप्तिकारे स्वयं द्वारा गोंद ग्राप्तिकारा नहीं है तिथि इसमें नामगति कुएँ एवं निर वा गोंदगति नाम नहीं दिवार्द किंतु अच्छे ग्राप्तिकारा का नामगति सोंग गोंद एवं गोंद ग्राप्तिकारा विविधता (33) के ब्रह्मांदर वहीं तो अंतर ही भासलों की जाव तो आगे बढ़ायेगा।

#### 40. आदेषों का संप्रेषण

विनिमय (37) या विनिमय (38) के त्रिवृत्त जांच के बाद अनुभासितिक प्राधिकारी द्वारा जारी रिपोर्ट यथा प्रत्येक आदेश संबंधित कामगार का संप्रेषित की जाएगा तथा जांच परिणाम की प्रति भी यदि कोई हो सो थी जाएगा।

#### 41. सामान्य कार्यवाहिया

जब बुराजण के मामले में दो या उसी अधिक कावागार या एक कावागार उन्हें ही हूँ तो ऐसे सभा धार्मिकों पर भरा रुद्ध लागू करने के सभी

प्राधिकारी ऐसा आदेश का निर्देश दे सकता है कि उन सभी के विशेष की जा रही अनुशासनिक कार्यवाहियां सामान्य कार्यवाहियों के अंतर्गत सम्मिलित की जाए और उस सामान्य कार्यवाहियों के प्रयोगन के लिए वह प्राधिकारी अनुशासनिक प्राधिकारी के रूप में कार्य करेगा।

#### 42. कुछ मामलों में विशेष पद्धतियां

इस अध्याय में अन्तिमिति किसी बात के होते हुए भी निम्नलिखित परिस्थितियों में अनुशासनिक प्राधिकारी उपविनियमन-35(2) द्वंगित कोई भी वंड लागू कर सकता है।

- (i) किसी न्यायिक मुकदमे के उपरांत सञ्चालणों की जानकारी के सामर्थ्य या किसी अपराध के आरोप में जहां कामगार को सजा मिली हो; या
- (ii) जब अनुशासनिक प्राधिकारी संतुष्ट है, कारण लिंगित रूप में रिकार्ड करने के बाद, कि इन विधियों के अंतर्गत बताए गए बंग से जांच करना समुचित व्यावहार्य नहीं होगा; या
- (iii) राष्ट्रीय देशी विकास बोर्ड के या राज्य के सुरक्षा के हित में कामगार की सेवा बरकरार रखना सामयिक नहीं होगा।

#### 43. मरील

(1) अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा विनियमन 37 या 38 या विनियमन 42 के अन्तर्गत जारी किए गए किसी भी वंड निर्णय के आदेश के विशेष के सम्मुख अपील की जा सकती है और यदि निर्णय अध्यक्ष के सम्मुख अपील की जा सकती है तो योई को अपील की जा सकती है।

(2) आदेश जारी होने की तारीख से एक महीने के अन्दर अपील की जा सकती है जिसे अपील प्राधिकारी को संबोधित कर दिया जा सकता है और जिसके विशेष अपील भी गई है उस प्राधिकारी को सौंपा जायेगा।

(3) जिस प्राधिकारी के विशेष अपील की गई है वह अपनी अध्यक्षितियों एवं मामले की रिकार्ड के साथ अपील की इसकी प्राप्ति के पश्चात दिमों के अन्दर प्रेषित करेगा।

(4) अपील प्राधिकारी इस बात पर विचार करया कि यथा जांच परिणाम स्थायसंगत हैं या क्या वंड अधिक अधिक अधिक अधिक है तथा अपील करने की तिथि से नव्वे दिनों के सीधे वंड की पुष्टि करने, बढ़ाने, कम करने, समाप्त करने का उपयुक्त आदेश जारी करेगा या उस प्राधिकारी जिसने वंड लागू किया था अधिक किसी अन्य प्राधिकारी की अधिकारित नियंत्रण सहित भासला बापूर कर देगा।

(5) जब अपील प्राधिकारी उपविनियमन 35(2) के अनुसार कोई भारी वंड देना चाहे—

(क) यदि विनियमन 35(2) के अनुसार कोई जांच नहीं हो पाई है तो अपील प्राधिकारी जांच प्रारंभ करने संबंधी आदेश दे सकता है और जांच के अधिनेत्रों पर विचार करने के बावजूद उपर्युक्त आदेश जारी कर सकता है।

(ख) यदि विनियमन 35(2) के अनुसार जांच पुरी कर ली गई है तो अपील प्राधिकारी संबंधित कामगार को "कारण बताओ सूचना" जारी करेगा कि उसे क्यों न भारी वंड बड़ा कर दिया जाए और उस आदेश का अंतिम आदेश उनके अधिकारित पर यदि कोई हो तो, विचार करने के बावजूद जारी करेगा।

#### 44. समीक्षा

इन विनियमों में किसी बात के प्रत्यक्षित होते हुए भी योई प्रमाण प्रस्ताव से या अध्यक्ष अनुशासनिक कार्यवाहियों के किसी भी मामले से संबंधित रिकार्ड अंतिम आदेश जारी होने के एक सी भर्ती दिनों के अन्दर पुनः मंगा सकती है, और

(क) आदेश को पुष्ट, संशोधित या रद्द कर सकती है।

(ख) कोई वर्ण लागू कर सकती है या आदेश द्वारा लागू किए गए वंड को रद्द कर, तुष्ट या अवृद्धा सकती है।

(ग) आदेश जारी करने वाले प्राधिकारी या किसी अन्य प्राधिकारी के पास मामला उस निर्देश के साथ सांत सकती है कि वे मामले से उत्पन्न परिस्थितियों को देखते हुए आरोप कार्रवाई या जांच नहीं, या,

(घ) ऐसे अन्य आदेश जारी करें जो उपर्युक्त हो।

ब्रह्मते कि ऐसे प्रत्येक मामले में जब योई वंड नहीं का प्रत्यक्ष रखती हो, और ऐसे वंड कुएँ दंड विनियमन-35(2) के प्रत्युत्तर भारी वंड हो—

(i) ऐसे मामलों में जहां विनियमनों के अनुसार जांच नहीं की गई है, योई जांच प्रारंभ करने का निर्देश देगा तथा जांच के रिकार्ड पर विचार करने के बारे मुद्रित आदेश जारी करेगा।

(ii) ऐसे मामलों में जहां विनियमन-37 के उत्तरांत्रों के अनुसार सार जांच पुरी कर ली गई है, योई कामगार को "कारण बताओ सूचना" जारी करेगा कि उसे क्यों न भारी वंड बड़ा कर दिया जाये और उस आदेश का अंतिम अधिकार उसके प्रमित्रेश पर यदि कोई हो तो विचार करने के बावजूद जारी करेगा।

#### 45. अपराधिक कार्यवाही का प्रभाव

(1) यंकार्डों को दूर करने के लिए एनद्वारा यह घोषणा की जाती है कि किसी कामगार के हिती आवरण के संबंध में किसी प्रारंभिक कार्यवाही का, जांच पड़तान या अव्यय कारण से, अनियंत्रित होता उत्तर कामगार के विशेष अनुशासनात्मक कार्यवाही के प्रारंभण या जारी रखने पर प्रवरोध नहीं जानेगा जांच वंड उत्तो माचरण के संबंध में हो।

(2) इन विनियमों में किसी बात के होते हुए भी, जब योई कामगार मैसिक वरित्वहेतु के किसी दंडनीय अपराध में दोषी पाया गया है या जब योई होते के फलवाला उसे कैद किया गया है, तो उत्तम प्राधिकारी उद्दीप्त कारणों पर उसकी सेवा समाप्त कर सकता है।

(3) प्रत्येक कामगार जो अपराध में शामिल है या जिस पर प्रारंभ का प्रत्येकों लगाया गया है तथा उसके रिपोर्टवरूप वह कार्यों पर अनुसारित हो तो वह उस अनुसारित अव्यय के लिए किसी वेतन तथा भवते का हृक्कार नहीं होगा।

#### 46. आदेश, सूचना इत्यादि जारी करता

(1) राडेविश्वोई द्वारा किसी कामगार की विनाशिति में से किसी भी प्रकार से ही निश्चित सूचना की उपयुक्त तरीके से दिया गया माना जाएगा।

(i) राडेविश्वोई के परिसर में कहीं भी उसे सौंपा गया लिखित पत्र;

(ii) उसके राडेविश्वोई के अधिनेत्रों में अंतिम शास पते पर पंजीकृत जांच द्वारा भेजा गया संदेश।

(2) अंतिम शास पते से पंजीकृत पत्र की प्राप्ति की पावती सूचना को इन विनियमों के प्रयोगन के लिए संबंध की पर्याप्त रूप से तथा अविकल्पत रूप से दिया गया माना जाएगा।

(3) जब किसी कामगार को कोई संदेश देना अपेक्षित हो तो इस प्रकार दिया जाना पर्याप्त माना जाएगा, यदि कामगार उसे हीकार करते

से दृढ़तार करता है तथा यदि सदैश देने याका अवित के भलाका किन्तु अन्य शो अवितों को उत्तरिति में उसे सदैश का सार भौतिक बना दिया जाता है तब अदि वह सदैश किसी जात्क के संबंध में है तथा उत्तरित तरीके से सूचित किया गया कामगार अदि अनुस्तित रहता है तो जात्क को एक-पर्याप्त समाप्त किया जाता।

#### 47. नामक नियम विविध शर्तों पर विलंब क्षमा

उसी प्रकार शर्तों कि इन विनियमों में व्यापक रूप से बताया गया है, जो कामगार उन विनियमों के अन्तर्गत कोई प्रादेश जारी करने के लिए मजब्द है, जिन्हें या अवित कारण अवित यदि व्यापक कारण दिखाया गया है तो, इन विनियमों के अन्तर्गत इनित किसी भी कार्य के मामले में विलंब क्षमा देतु विनियोगित समय बढ़ा सकता है।

#### 48. सामान्य कार्यवाहियों से संबंधित व्याप्ति

इस प्रधान के अनुसार जहां कामगार या अन्य कर्मचारी पर सामान्य कार्यवाहियों की गई हैं, उपबंध अधिकारी परिवर्तनों के साथ-साथ उस प्रकार लागू होंगे, जैसे कामगार शब्दों या अन्य कर्मचारियों के लिए प्रतिनियोगित किए गए हैं।

#### 49. निरसन श्रीर व्याप्ति

(1) इन विनियमों में विभिन्न समान उपर्योग के भवितव्यत, अधिकारियों पर लागू होने वाले प्रत्येक नियम, विनियमन या आदेश जो विनियमों में है, इन विनियमों में लागू नहीं रहेंगे।

(2) चूक या कोई कार्य जो इन विनियमों के प्रारंभ होने से पूर्व, उप-विनियमन (1) के आधार पर समाप्त उपर्योग के अधीन करावार या वह इन विनियमों के अन्तर्गत भी करावार माना जाएगा तथा उसके संबंध में कार्रवाई की जाएगी।

(3) प्रबंधन द्वारा प्रारंभ या शुरू की गई प्रत्येक विवाहीय कार्यवाही या किसी कामगार द्वारा की गई अपील जो इन विनियमों के प्रारंभ होने के संबंध अनिवार्य है उसे आग बढ़ाया जाएगा तथा इन विनियमों के अनुसार उस पर अदेश पारित किए जाएंगे तथा प्रत्युषितनामक, जाप या अपील अधिकारी को इन विनियमों के अन्तर्गत नियुक्त किया गया माना जाएगा।

(4) जिस कामगार पर ये विनियमन लागू होते हैं उसके पारे में, उन विनियमों का कोई जात, उन विनियमों के लागू होने के आरण समाप्त हुए किन्तु उपबंधों के अन्तर्गत उसे उपचित अपील के अधिकार से बंधा करती नहीं मानी जाएगी तथा वह उसके संबंध में इन विनियमों में अन्तर्निहित उपबंधों के अनुसार अपील कर सकता है।

(5) इन विनियमों में अन्तर्निहित कोई वात नियमिति पर प्रभाव नहीं आनेगा।

(क) यात्रीय डेरी विकास बोर्ड अधिनियम, 1937 (1987 का 37) द्वारा विशेष रूप से अव्याय 5 में अन्तर्निहित धारा 3 के द्वारा (ट) के साथ पठित के अन्तर्गत या इसको प्रदत्त अधिनियां का प्रयोग करते हुए बोर्ड को कोई आदेश बनाने या किसी मामले को निश्चित करने या कोई निर्णय देने या कोई कार्रवाई करने की शक्तिहीन।

(ख) उक्त अधिनियम के उपबंधों में अन्तर्निहित बोर्ड की किसी कामगार पर लागू होने वाली शर्तों में फेरबदल करने की शक्ति,

(ग) बोर्ड के गठन तक अधिकार की उक्त अधिनियम, की धारा 40 के अन्तर्गत शक्तिहीन।

(द) उप-विनियमन (4) के संबंध में बोर्ड अधिकार मानवाधि अवधा सकता है, अन्त आदेश दे सकता है या अधिकारियों की नियम अपील या वर्ग के संबंध में अवधा निर्णय दे सकता है।

(7) प्रत्येक मामले में जिस पर बोर्ड को कोई आदेश जारी करता अपेक्षित है या इन विनियमों के अन्तर्गत किसी विशेष विवर के उत्तिर्लिखत या निरिखत करता है, प्रत्येक नियम या आदेश या निर्णय या अनुदेश जो इन विनियमों के आरम्भ होने से तत्काल पूर्व विज्ञान या तथा किसी विवर पर संबंधित कामगार पर लागू होता या वह योग्यता परिवर्तन गहिर सामूहिक रहेगा तथा तब तक लागू रहेगा जब तक बोर्ड या अधिकार या अन्याधिकारी आदेश किया जाता है या कार्रवाई की जाती है या निर्णय लिया जाता है।

(8) उप-विनियमन (6) के उपबंध प्रत्येक विवर जिस पर इन विनियमों के अन्तर्गत तत्संबंधी नियम या विनियमन नहीं बनाए गए हैं, या आदेश, निर्णय या मार्गनिर्णय जारी नहीं किए गए हैं या जित पर बोर्ड या अधिकार द्वारा उनको सम्मिलित करने वाले आवश्यक विवरण छोड़ दिए गए हैं, पर समान रूप से लागू होंगे।

(9) शंकाओं को दूर करने के लिए एतत्त्वात् वह योग्यता की जाती है कि पूरक इकाइयों प्रायोगिक परियोजनाओं या पूरक कानियों के कामगारों पर लागू होने वाली नियमों विनियमों और आदेशों (कामगारों की सेवा शर्तों के संबंध में संबंधित नियमों सहित) पर इन विनियमों का सब तक कोई प्रभाव नहीं पड़ेगा जब तक कि बोर्ड या संबंधित संगठन का प्राधिकारी योग्यता, अवधा निर्णय नहीं करता है।

#### 50. विशेष परिस्थितियों में रिक्वायत

अधिकार यदि इस बात से नेतृत्व है कि किसी विनियमन के लागू किए जाने से अनावश्यक कर्तव्य विवर हो सकता है तो विशेष मामले को परिस्थितियों की ध्या विवर से द्वारा हुए किसी कामगार या कामगारों की श्रेणी पर से किसी विशेष विनियमन को लागू होने से लिखित आदेश द्वारा रोक सकता है और यह निर्णय दे सकता है कि जैसा अनिवार्य अवधा निर्णय द्वारा विनियमन परिवर्तन रूप से लागू किया जा सकता है।

#### 51. व्याप्ति

(1) इन विनियमों के हिस्से पाठ तथा उसके अपेक्षी पाठ में कोई अन्तर होने पर अपेक्षी मूलपाठ के उत्तरव्य सामग्री होंगे।

(2) इन विनियमों की व्याप्ति में यदि कोई संगव उत्तरव्य हो तो मामले को अधिकार के ध्यान में लाया जा सकता है जिसका निर्णय अवधा और वाध्यकारी होगा।

### NATIONAL DAIRY DEVELOPMENT BOARD

New Delhi, the 25th March, 1988

#### NOTIFICATIONS

### THE NATIONAL DAIRY DEVELOPMENT BOARD WORKMEN (CONDUCT, DISCIPLINE AND APPEAL) REGULATIONS, 1988

No. DEL : NDB.—In exercise of the powers conferred on it by section 48 of the National Dairy Development Board Act, 1987 (37 of 1987) and of all other powers enabling him in that behalf, the Chairman of the National Dairy Development Board, performing the functions of Board of Directors in accordance with section 40 of the said Act, hereby makes the following regulations, namely :—

#### CHAPTER I

#### PRELIMINARY

1. Short title and commencement.—(1) These regulations may be called the National Dairy Development Board Workmen (Conduct, Discipline and Appeal) Regulation, 1988.

(2) They shall come into force on the date of their publication in the Gazette of India.

2. Application.—(1) Save as otherwise expressly provided by the terms of contract, agreement or order of appointment, deputation or secondment, these regulations shall apply to every workman of the National Dairy Development Board.

(2) For the removal of doubts, it is hereby declared that every—

- (a) Managed Unit, or
- (b) Subsidiary Unit, or
- (c) Pilot Project,

shall continue to have their respective separate identity, and that these regulations shall not apply—

- (i) to any person employed in any of them unless otherwise decided by the Board in relation to each of the Units or Projects, or
- (ii) to any person employed in any Subsidiary Company, of which NDDB is a participant.

(3) Notwithstanding anything contained in sub-regulation (2), every workman of the NDDB who is on assignment to a Managed Unit, Subsidiary Company, subsidiary Unit or Pilot Project, shall be governed by the provisions of these regulations.

3. Definition.—(1) In these regulations, unless the context otherwise requires,—

- (a) "Act", means the National Dairy Development Board Act, 1987 (37 of 1987);
- (b) "Appointing Authority", in relation to any workman, means the authority or officer, for the time being, competent to make appointment to the post held by the workman, or to the grade applicable to the said workman;
- (c) "Authority", includes the Chairman, Managing Director or any other officer designated for the purpose;
- (d) "Board", means the Board of directors of the National Dairy Development Board;
- (e) "Chairman", means the Chairman of the NDDB, being the full-time Chief Executive thereto, and so long as the post is continued to be held by the Chairman who held the same on the appointed day, (being a person not in receipt of any salary) it shall be deemed to be an honorary post for which the salary payable shall be nil and all the other conditions including allowances and perquisites shall be such as may be determined by the Central Government.
- (f) "Competent Authority", in relation to any workman or other employee with respect to any matter, means the Board or the Chairman or any other Authority to whom the Board or Chairman has delegated the

power in relation to the workman or other employee, or in respect of the matter, as the case may be;

- (g) "employee", means an officer or a workman of the National Dairy Development Board;
- (h) "Government", means the Central Government or any State Government;
- (i) "Government Servant", means a person who is a member of a service or who holds a civil post under the Central or a State Government and includes any such person on foreign service;
- (j) "Jien", means the right of a workman to hold substantively, either immediately or on the termination of a period or periods of absence, a post which he has been holding in a permanent capacity;
- (k) "month", means a month reckoned according to the British calendar;
- (l) "Managing Director", means an official of the NDDB appointed as a Managing Director of the NDDB;
- (m) "Managed Unit", means an organisation managed by NDDB but not owned by it and includes the following, namely :—
  - 1. Sabarmati Ashram Gaushala;
  - 2. Sugam Dairy;
  - 3. Mother Dairy, Calcutta;
  - 4. Patna Dairy Project;
  - 5. Bhavnagar Vegetables Products Unit;
  - 6. Rohtak Dairy Project;
  - 7. Rashtriya Vriksha Mitra Sahyog;
  - 8. Surat APS;
- (n) "National Dairy Development Board", or "NDDB", means the body corporate constituted under section 4;
- (o) "organisation", includes a Firm;
- (p) "Pilot Project", means a project which is undertaken by the NDDB to demonstrate alternative innovative strategies and includes the projects known at the commencement of these regulations as hereunder, namely :—
  - 1. Fruit and Vegetables Unit;
  - 2. Tree Growers Cooperative Project;
  - 3. Salt Project;
  - 4. Rural Electricity Cooperative Project;
  - 5. Fisheries Project;
- (q) "permanent workman", means a workman who is employed against the permanent

post and who has been subsequently accorded confirmation in writing;

(r) "personal pay", means additional pay granted to a workman—

(a) to save him from a loss of substantive pay in respect of a permanent post due to a revision of pay, or to any reduction of substantive pay otherwise than as a disciplinary measure; or

(b) in exceptional circumstances, on other special considerations;

(s) "section", means the section in the Act;

(t) "Subsidiary Company", means a subsidiary Unit or Project of the NDDB registered as a Company under the Companies Act, 1956 (1 of 1956), and includes the following, namely :—

Hindustan Packaging Company Limited;

(u) "subsidiary Unit", means a subsidiary or a Unit owned and managed by NDDB and includes the following, namely :—

1. Mother Dairy, Delhi;
2. Indian Dairy Machinery Company;
3. Indian Immunologicals;

(v) "trainee", means a learner, by whatever name called, who is engaged to undergo training, whether with or without stipend, in terms of a special agreement and who will not be regarded as an employee of the NDDB;

(w) "temporary workman", means a workman—

- (i) who is engaged temporarily for doing work which is likely to be completed within a limited period; or
- (ii) who is employed temporarily as an additional workman in connection with the temporary increase in workload.

(x) "workman", means any person employed to do any manual, unskilled, skilled, technical, operational, clerical or supervisory work for hire or reward, whether the terms of employment be express or implied, but does not include any such person—

- (i) who is employed mainly in managerial or administrative capacity; or
- (ii) who—
  - (a) being employed in a supervisory capacity, draws wages, exceeding one thousand and six hundred rupees per mensem, or
  - (b) exercises functions mainly of a managerial nature, either by the nature

of the duties attached to the office or by reason of the powers vested in him.

Explanation : In this clause the term "wages" shall have the same meaning as it has under the Industrial Disputes Act, 1947 (14 of 1947) for the time being in force.

(2) All words and expressions used and not defined in these regulations but used in the Act, shall have the meanings respectively assigned to them under the Act.

## CHAPTER-II

### CONDUCT, DISCIPLINE AND APPEAL

4. Liability to abide by regulations etc.—Every workman of the National Dairy Development Board shall at all times be bound to abide by these regulations and any other regulation, scheme or order made by or under the Act which is applicable to him, and without prejudice to the generality of this basic obligation, shall at all times—

- (a) maintain absolute integrity;
- (b) exhibit devotion to duty and obey official instructions and all instructions from superiors;
- (c) maintain fidelity and secrecy;
- (d) do nothing which is unbecoming of a workman of the National Dairy Development Board; and
- (e) devotion to duty of workmen, if any for the time being under his control or authority.

5. Obligation to maintain secrecy.—Every workman shall be bound to maintain secrecy, and to strictly comply with the declaration of fidelity and secrecy made by him and shall not divulge any information coming to his knowledge in the course of his duties or outside it, as would adversely affect or embarrass the National Dairy Development Board in any manner, and this restriction shall continue to apply to every workmen even after his ceasing to be in service by retirement or otherwise for whatsoever reason.

6. Confidentiality agreement compulsory for certain jobs.—(1) Every workman shall, before being assigned to any job or post which the Chairman may having regard to the duties specify in this regard, give a separate undertaking, in such form as may be specified by the Competent Authority, to maintain strict confidentiality with regard to design, equipment, product and process formulations, or any other matter that may come to his knowledge in the course of discharge of his duties, and the obligation shall continue to apply even after the workman has ceased to perform the assignment or ceased to be a workman of the NDDB.

(2) Any workman who does an act or makes any expression, in violation of the provisions of sub-regulation (1), shall, without prejudice to any other action that may be taken against him, be liable to be proceeded against for misconduct under these regulations as if it were an item of misconduct included in the regulation 31.

7. Liability to serve.—Every workman in the service of NDDB shall make his services available to the National Dairy Development Board and he shall serve in relation to any work in which the NDDB is directly or indirectly interested, in such place and for such periods as he may, from time to time, be directed.

8. Performance of duties.—(1) Every workman shall be bound to perform his duties in accordance with such directions as any authority superior to him may give to him, from time to time, and in the discharge of his duties he shall exhibit loyalty, punctuality, efficiency and meticulousness.

(2) Where a workman has failed to perform his duties as specified in sub-regulation (1) he shall be liable to be proceeded against for Misconduct under regulation 31 as if it were Misconduct thereunder.

9. Absence without justification and consequences thereof.—(1) Taking of casual leave in conjunction with any other workman or group of workmen, or remaining absent from office in that manner shall be deemed to be a misconduct and be punishable as such.

(2) Without prejudice to any disciplinary action that may be taken for misconduct, the absence of any workman under circumstances set out in sub-regulation (1) or absence from duty without justification or without taking permission from the appropriate authorities shall entail the following consequences unless otherwise decided by the Competent Authority, namely :—

- (a) No pay and allowance shall be payable for the period of such absence;
- (b) The period of absence, unless condoned by the Competent Authority, shall result in break in service and postpone the date of next increment for a period equivalent to such period of absence;
- (c) The leave to the credit of the workman shall not lapse by reason of such absence, but the period of absence shall not be counted for the purpose of eligibility of earned leave;
- (d) The past service of the workman shall not be affected, except that for the purpose of gratuity the service put in previous to such absence from service shall not be counted;
- (e) For the purpose of leave travel concession, the service put in after the workman rejoins from such absence alone will be taken into account and the workman shall not be permitted to carry over any leave travel concession in respect of any period previous to such absence.

(3) In relation to any absence falling within the scope of sub-regulations (1) and (2), the Competent Authority may give notice to the workman seeking an explanation for his absence and after considering the reply if any received, pass such orders in respect of the absence referred to in sub-regulation (2) as it may deem fit.

(4) A copy of every order passed by the Competent Authority under sub-regulation (3) shall be given to the workman on request and the workman may, within thirty days of the receipt of the order, file an appeal to a Managing Director who may, after considering all the circumstances attendant thereto pass such orders thereon as he may deem fit, and every such order shall be final :

Provided that in any case where a Managing Director is the Competent Authority, the appeal shall lie to the Chairman.

10. Enforcement of Bond.—While all bonds executed by a workman to serve the NDDB shall be strictly enforceable, the exception may be made in favour of a workman who wants to join an organisation financed by the NDDB if he enters into a fresh bond of like nature with the organisation agreeing to serve that organisation for the remaining period of the bond executed in favour of the NDDB.

11. Evidence before Committee etc.—(1) Save as provided in sub-regulation (3), no workman shall, except with the previous approval of a Managing Director or of any officer authorised by him in this behalf give evidence in connection with any enquiry conducted by any person, Committee or Authority.

(2) Where any sanction has been accorded under sub-regulation (1), no workman giving evidence shall criticise the policy or any action of the National Dairy Development Board or of any Government.

(3) Nothing contained in this regulation shall apply to—

- (a) evidence given at any enquiry before an authority appointed by Government, or by Parliament or by a State legislature or by the NDDB; or
- (b) evidence given in any judicial enquiry; or
- (c) evidence given at any departmental enquiry ordered by the Chairman or by any Competent Authority.

12. Workmen to promote interest of the institutions.—Every workman shall serve the NDDB honestly and faithfully and shall use utmost endeavours to promote the interests of the NDDB and of the organisations in which NDDB is interested and shall do nothing which would damage the image, policy or programmes of the NDDB.

13. Prohibition against participation in election.—(1) A workman shall not take part in an election to any legislature or to any local authority.

(2) Nothing contained in sub-regulation (1) shall be deemed to affect the right of any workman to vote at an election and where he does so, he shall give no indication of the manner in which he proposes to vote or have voted.

(3) Every workman shall strictly refrain from being a worker of any political party.

(4) If any question arises whether any conduct falls within the scope of this regulation, the decision of a Managing Director shall be final.

14. Activities prejudicial to the national and institutional interest.—No workman shall engage himself or participate in any activity which is prejudicial to the interest of the sovereignty and integrity of India, security of the State, friendly relations with foreign countries, public order or morality or which involves contempt of court, defamation or incitement to an offence or is prejudicial to the interests of the National Dairy Development Board.

15. Canvassing by political or other influence.—No workman shall attempt to bring any political or other influence to bear upon any superior authority to further his interests in respect of matters pertaining to his career or conduct in the National Dairy Development Board.

16. Connection with Press or other media.—(1) No workman, shall except with the previous sanction of a Managing Director, own wholly or in part any newspaper or other periodical publication, or conduct or participate in the editing or managing of the same.

(2) No workman shall, except with the previous sanction of a Managing Director or any officer authorised by him in this behalf, participate in a radio or TV broadcast, or contribute any article or write any letter either in his own name or anonymously, pseudonymously or in the name of any other person, to any newspaper or periodical :

Provided that no such sanction shall be required if such broadcast or contribution is of a purely literary or artistic character.

17. Criticism of Government or of National Dairy Development Board.—(1) No workman shall in any radio or TV broadcast or in any document published in his own name or in the name of any other person or in any communication to the press or in any public utterance make any statement—

- (i) With intention to defame or destabilise the Central Government or State Government or the NDDB or any institution connected with it or any other public undertaking; or
- (ii) which is capable of embarrassing the relations of the National Dairy Development Board or related organisations with the public or with the Central Government or Government of any State or Federations, or of causing embarrassment between the Central Government and Government of any State;
- (iii) which is capable of embarrassing relations of the Central Government and the Government of any foreign State.

(2) Nothing in this regulation shall apply to any statement made or views expressed by a workman in his official capacity or in the due performance of the duties assigned to him, which are purely factual in nature and not considered to be confidential.

18. Unauthorised communication of information.—(1) No workman, shall, except in accordance with any general or special order of the Chairman or except in the performance, in good faith, of the duties assigned to him, communicate, directly or indirectly, any official document or information to any workman or to

any other employee or to any other person, to whom he is not authorised to communicate such document or information.

(2) Quoting in representations, orders or notes or other information containing official facts to which the workman is not authorised to have access or which he is not authorised to keep in his personal custody shall amount to communication of unauthorised information within the meaning of this regulation.

19. Private trade or employment prohibited.—(1) No workman shall, except with the previous sanction of the Chairman or a Managing Director engage directly or indirectly in any trade or business or undertake any manufacturing or other activity or accept other employment while in the services of the NDDB.

(2) Every workman shall report to a Managing Director if any member of his family is engaged in a trade or business or undertakes any manufacturing activity or owns or manages an insurance agency, bank business or commission agency or any activity of the kind undertaken by the NDDB.

(3) Save as an activity included in his official duties, no workman shall, without previous sanction of the Chairman or a Managing Director take part in the registration, promotion or management of any bank or other company or any co-operative society for commercial purpose :

Provided that a workman may, with the prior permission of the Competent Authority take part in the registration, promotion or management—

- (i) of a consumer or house building co-operative society substantially for the benefit of the employees of the NDDB.
- (ii) of a literary, scientific or charitable society registered under the Societies Registration Act, 1860 (21 of 1860) or any corresponding law in force.
- (iii) of any institution intended for the welfare of the employees.

(4) No workman shall accept any fee or any pecuniary advantage for any work done by him for any public body or for any private person without the previous sanction of the Chairman or a Managing Director.

(5) No workman shall work for any other organisation or accept remuneration in respect thereof without the previous sanction of the Chairman and the Chairman shall give such sanction only in exceptional circumstances and where he is satisfied that the work can be undertaken by the workman without detriment to his official duties or responsibilities, and such sanction may include a stipulation that the fees received by the workman for the work shall be paid, in whole, or in part, to the NDDB.

20. Prohibition of application for outside employment and pursuing of further studies.—(1) No workman shall accept, solicit or seek any outside employment or office, whether stipendary or honorary, without the previous sanction of the Competent Authority.

(2) Application for fellowships or scholarships, to be made to any foreign authority or to any authority within the country, will fall within the scope of sub-regulation (1) and shall not therefore be made without the prior permission as aforesaid.

**21. Employment of near relatives of workman.**—(1) No person related, whether by blood or marriage to a workman or to the wife or the husband, as the case may be, of the workman shall be employed with the NDDB except with the previous sanction of the Chairman or a Managing Director authorised in this behalf.

(2) No workman shall use his position or influence directly or indirectly to secure employment in the NDDB or in any organisation enjoying the patronage of the NDDB for any person related, whether by blood or marriage to the workman or to the workman's wife or husband, whether such a person is dependent on the workman or not.

(3) Every workman shall be bound to intimate the Competent Authority if his son, daughter or any member of the family accepts employment with any organisation with which he has official dealings, or with any organisation having official dealings with the NDDB and where any such intimation is received the Competent Authority may call for such particulars in relation to the employment as it may deem fit and the workman concerned shall be bound to furnish the same.

**22. Workmen not to be absent from duty without permission or be late in attendance.**—(1) A workman shall not absent himself from duty without having obtained the permission of the Competent Authority.

(2) A workman who absents himself from duty without leave or overstays his leave shall not ordinarily be entitled to draw pay and allowances during such absence or overstay.

(3) No workman shall (unless otherwise authorised by the Competent Authority in writing) leave the station where he is posted without obtaining previous permission of his immediate superior officer.

(4) No workman shall be late in reporting for duty or overstay the recess period or leave before time, without obtaining previous written permission of the immediate superior, and in any such case, the Competent Authority may at its discretion treat the workman as absent from duty for half a day or one day as he may deem appropriate in respect of every such event.

(5) Any workman who, after reporting for duty, is found absent from his place of duty during the working hours without the permission from the immediate superior, may be treated as unauthorisedly absent for a day and be denied the pay for the day of such unauthorised absence. [and this shall be without prejudice to any disciplinary action that may be taken in that behalf].

**23. Gifts.**—(1) A workman of the NDDB may accept gifts from his near relatives on occasions such

as weddings, anniversaries, funerals or religious functions, when the making of gifts is in conformity with the prevailing religious or social practices, but he shall make a report to the Competent Authority if the value of any such gift exceeds rupees five thousand.

(2) On occasions as are specified in sub-regulation (1), a workman of the NDDB may accept gifts from his personal friends having no official dealings with him, but he shall make a report to the Competent Authority if the value of any such gift exceeds rupees five hundred.

(3) In any case not falling under sub-regulation (1) and (2), a workman of the NDDB shall not accept or permit any other member of his family, or any other person acting on his behalf, to accept any gift without the sanction of the Competent Authority if the value thereof exceeds rupees two thousand five hundred :

Provided that when more than one gift has been received from the same person or organisation within a period of twelve months, the matter shall be reported to the Competent Authority if the aggregate value of the gifts exceeds rupees five thousand.

(4) Save as otherwise provided in these regulations, no workman of the NDDB shall accept or permit any member of his family or any other person acting on his behalf to accept any gift from any person or organisation having official dealings with the NDDB.

#### Explanation :

The expression "gift" shall include free transport, board, lodging or other service or any other pecuniary advantage when provided by any person other than a near relative or a personal friend having no official dealings with the employee.

(5) Every workman of the NDDB shall avoid acceptance of lavish or frequent hospitality from any individual or firm having official dealings with him.

**24. Investment, lending and borrowing.**—No workman shall, save in the ordinary course of business with a bank, the Life Insurance Corporation or a firm of standing, borrow money from or lend money to or otherwise place himself under pecuniary obligation to any person with whom he has or is likely to have official dealings or permit any such borrowing, lending or pecuniary obligation in his name or incurring of any such obligations for his benefit or for the benefit of any member of his family.

**25. Insolvency and habitual indebtedness.**—(1) A workman of the NDDB shall avoid habitual indebtedness unless he establishes to the satisfaction of the Competent Authority that such indebtedness or insolvency is the result of circumstances beyond his control and does not proceed from extravagance or dissipation.

(2) A workman of the NDDB who applies to be, or is adjudged or declared insolvent shall forthwith report the fact to the Competent Authority.

## 26. Movable, immovable and valuable property.—

(1) No workman shall, except with the previous sanction of a Managing Director, enter into any transaction concerning any immovable or movable property with any person or organisation having official dealings with the workman or his subordinate.

(2) A workman on his first appointment to the NDDB shall submit a return of assets and liabilities in the prescribed form giving the particulars regarding:—

- (a) the movable property inherited by him, or owned or acquired by him, held by him on lease or mortgage, either in his own name or in the name of any member of his family or in the name of any other person;
- (b) shares, debentures and cash including bank deposits inherited by him or similarly owned, acquired, or held by him;
- (c) the movable property inherited by him or similarly owned, acquired or held by him if the value of any such property exceeds Rs. 10,000/-; and
- (d) debts and other liabilities incurred by him directly or indirectly.

(3) Every workman shall, whenever called upon to do so submit a return of immovable property inherited, owned or acquired.

27. Property statements.—(1) The Competent Authority may, at any time, by general or special order require a workman to submit, within a period specified in the order a full and complete statement of such movable or immovable property held or acquired by him or on his behalf or by a member of his family as may be specified in the order.

(2) The statement required to be submitted under sub-regulation (1), shall include the details of the means by which or the source from which, such property was acquired.

28. Bigamous marriage.—(1) No workman shall enter into, or contract, a marriage with a person having a spouse living; and

(2) No workman, having a spouse living shall enter into or contract, a marriage with any person.

29. Prohibition of giving or taking dowry.—No workman of the NDDB shall:—

- (1) give or take or abet the giving or taking of dowry; or
- (2) demand, directly or indirectly, from the parents or guardian of a bride or bridegroom, as the case may be, any dowry.

Explanation :

For the purpose of this rule "dowry" shall have the same meaning as it has in the Dowry Prohibition Act, 1961 (28 of 1961), for the time being in force.

30. Consumption of intoxicating drinks and drugs.—Every workman of the NDDB shall strictly abide by any law relating to intoxicating drinks or drugs in force in any area in which he may happen to be for the time being, and he shall:—

- (a) not be under the influence of any intoxicating drink or drug during the course of his duty;
- (b) refrain from consuming any intoxicating drink or drug in a public place;
- (c) not appear in a public place in a state of intoxication;

Explanation :

For the purposes of this rule, public place, means any place or premises (excluding clubs, exclusively meant for members where it is permissible for the member to invite non-members as guests) bars and restaurants, to which the public have or are permitted to have access, whether on payment or otherwise.

31. Misconduct.—Without prejudice to the generality of the term "Misconduct", the following acts of omissions and commissions shall be treated as Misconduct, namely:—

- (1) insubordination or disobedience of superior, whether alone or in combination with others or instigation thereof or any such act;
- (2) striking work either singly or with other workmen and employees in contravention of these regulations or any other law for the time being in force, or inciting any workman or other employee to strike work;
- (3) theft, fraud or dishonesty or wilful damage, or causing loss in connection with the business activity or of goods or property of the NDDB or Managed Unit or Subsidiary Company or subsidiary Unit or any other organisation of NDDB or Project;
- (4) taking or giving bribe or any type of illegal gratification whatsoever or accepting of valuable presents, or borrowing of money from a subordinate or any other person having dealings with NDDB or related organisation or Managed Unit or Subsidiary Company or subsidiary Unit or Projects;
- (5) having himself or on his behalf by another person pecuniary resources or property disproportionate to the known sources of the workman which he cannot satisfactorily account for;
- (6) absence without leave or overstaying the sanctioned leave without obtaining permission from or condonation by the Competent Authority;
- (7) habitual late attendance or absence from seat or place of work without cause;

- (8) collection or canvassing for collection of any money within the premises of the NDDB for any purpose not approved by a Managing Director;
- (9) drunkenness or riotous or disorderly or indecent behaviour while in the premises of NDDB, or outside such premises where such behaviour is related to or connected with the employment or impact on the discipline;
- (10) commission of any act which amounts to criminal offence including offence involving moral turpitude;
- (11) distribution or display within or outside any of the premises of the NDDB, of any newspapers, hand bills, pamphlets, play cadrs, banners, unauthorised badges in writing or pasting slogans or other abusive words on the walls or elsewhere in the premises of the NDDB.
- (12) engaging in any private work or trade (with or without materials) whether from within or outside the premises of NDDB or engaging in any other employment, trade, profession, calling (whether for profit or not) while in the service of the National Dairy Development Board;
- (13) neglect of work or negligence in the performance of duties;
- (14) attending or holding meetings or collecting money for whatever reasons inside the premises of the NDDB without authorisation;
- (15) failure to observe safety instructions, interference or tampering with or removal of properties of NDDB;
- (16) sleeping while on duty;
- (17) use of insulting or abusive language, assault or threat of an assault, intimidation or coercion within or outside the precincts of the NDDB against any workman, employee or any other person authorised to work in the NDDB and any such act outside the premises having impact or effect on the discipline of the NDDB;
- (18) disclosure by a workman to any unauthorised person any information regarding the working of process or business of the NDDB which comes into his possession or his notice during the course of his employment in the NDDB;
- (19) interference with work of any other workman or other employee or person in a manner prejudicial to the interests of the NDDB;
- (20) gambling within the premises of the NDDB;
- (21) the sale or canvassing the sale of tickets or chances in lottery or raffles within the premises of the NDDB;
- (22) deliberate delaying of production or process or of the carrying out of orders;
- (23) soliciting or seeking any outside employment or office, scholarship, travel grants, fellowships (whether stipendary or honorary), without the previous sanction of the Competent Authority;
- (24) engaging in trade, including money lending or borrowing, within the premises of the NDDB;
- (25) unauthorised possession of any lethal weapon in the premises of the NDDB;
- (26) allowing an unauthorised person to operate any machine, apparatus or vehicle of NDDB or operating the same unauthorisedly;
- (27) refusal to accept or take notice of any chargesheet, order of any other communication served either in person or in due course by post or by notification on the notice board of NDDB;
- (28) conviction by a court of law for any criminal offence including offence involving moral turpitude;
- (29) deliberately making a false statement before a superior;
- (30) proxy registering of attendance or abetting in the act of registering attendance by any other workman or employee;
- (31) picketing or demonstrating within the premises of the NDDB or its approaches and near about places;
- (32) disfigurement, destruction or alteration of any records of NDDB or defalcation or the forging of the signature of any person;
- (33) impersonation;
- (34) indulging in political activity during working hours within the premises of NDDB or in any other manner violating the provisions of the regulations by being a political worker or otherwise;
- (35) furnishing false information regarding name, age, father's name, qualification, ability or previous service or any other matter germane to the employment at the time of employment or when physical fitness examination record is made;
- (36) failure to return of cash or property of the NDDB on or before the stipulated period;
- (37) failure to attend to work on Sundays or holidays when required to do so;

- (38) making a false statement or refusing to give testimony when an incident or other matter is being investigated;
- (39) wilful neglect or failure to report occurrences or incidents likely to endanger life or property in the premises of NDDB;
- (40) using or recommercialisation of any invention, discovery or patent invented, discovered or patented, as the case may be, by him or by any other employee, in the course of employment in the NDDB, to the benefit of himself, or of any other person, firm or corporation;
- (41) any act of bad faith against NDDB or any act which is prejudicial to the interest of NDDB;
- (42) absence from appointed place of work without permission or without sufficient cause;
- (43) commission of any act subversive of discipline or good behaviour;
- (44) organizing agitations or participating in agitations using abusive, slanderous or indecent language against the management of the NDDB or against any official or other employee or group of officials or other employees of NDDB;
- (45) unauthorised use of housing quarters, land or other property of the NDDB;
- (46) soliciting or collecting contributions, funds for any purpose whatsoever at any time from within the premises of the NDDB without prior permission of the Competent Authority;
- (47) canvassing for a political party or union membership within the premises of the NDDB;
- (48) refusal to accept transfer from one department, division, place, or post to another, or failure to comply with any transfer order issued by the Competent Authority;
- (49) writing anonymous letters criticising any workman or other employee (or generally the superiors) of the NDDB or making false report against them;
- (50) spreading false rumours or giving false information likely to bring disrepute to the NDDB;
- (51) failure or refusal to make a declaration of fidelity or secrecy;
- (52) failure to wear uniform while on duty, if provided by the NDDB, and wearing the uniforms while not on duty; or
- (53) abetment of or incitement to commit any act of misconduct;

- (54) in any manner violating any of the provisions of these regulations or any other regulations or any order or directions made in accordance therewith;
- (55) slowing down of work or abetment or instigation thereof, or inciting, abetting or aiding illegal work stoppage either alone or in combination within any other employee;
- (56) taking leave on false ground.
- (57) taking or copying for personal use, notes, drawings, sketches, photographs or other information or from official papers.

Note :

In this regulation, "habitual", means commission of any act on three or more occasions in a period of three consecutive months or six times in a period of twelve preceding months from the last omission or commission.

32. Suspension.—(1) The Appointing Authority or any other Competent Authority may place a workman under suspension:—

- (a) where a disciplinary proceeding against him is contemplated or is pending; or
- (b) where a case against him in respect of any criminal offence is under investigation or trial; or
- (c) in the opinion of such Authority the employee is engaged in any activity which is prejudicial to the public order or the interest or security of the State.

(2) Every workman who is detained in custody, whether on a criminal charge or otherwise, for a period exceeding 48 hours, shall be deemed to have been suspended with effect from the date of detention, by the Appointing Authority or any other Competent Authority and shall remain under suspension until further orders.

(3) Where a penalty of dismissal, removal or compulsory retirement from service imposed upon a workman under suspension is set aside on appeal or review under these regulations and the case is remitted for further enquiry or action or with any other directions, the order of his suspension shall be deemed to have continued in force on and from the date of original order of dismissal, removal or compulsory retirement and shall remain in force until further orders.

(4) Where any order imposing a penalty of dismissal, removal or compulsory retirement made against a workman, is set aside or declared or rendered void in consequence of or by a decision of a court of law, and the Disciplinary Authority, on a consideration of the circumstances of the case, decides to hold a further enquiry against him on the allegations on which the penalty of dismissal, removal or compulsory retirement was originally imposed, the workman shall be deemed to have been placed under suspen-

sion by the Appointing Authority from the date of the original order of dismissal, removal or compulsory retirement and shall continue to remain under suspension until further orders.

(5) Every order of suspension made or deemed to have been made under this regulation may at any time be revoked by the Authority which has made or is deemed to have made the order or by any Authority to which the Authority is subordinate.

33. Subsistence Allowance.—(1) Every workman under suspension, shall, during the period of suspension, be paid the subsistence allowance at the following rates, namely,—

- (a) where the enquiry contemplated or pending is departmental the subsistence allowance shall for the first ninety days from the date of suspension be equal to one half of the basic salary, dearness allowance and other compensatory allowances to which a workman would have been entitled if he were on leave with pay ;
- (b) if it is a case of departmental enquiry and the same gets prolonged with the workman continuing to be under suspension for the period exceeding ninety days, the subsistence allowance shall for such period of excess be equal to three-fourth of such basic pay, dearness allowance and other compensatory allowances :

Provided that where such enquiry is prolonged beyond a period of ninety days for reasons directly attributable to the workman, the subsistence allowance shall for the period in excess of ninety days be reduced to one-fourth of the basic pay, dearness allowance and other compensatory allowances.

(2) Every workman under suspension, in a case where the enquiry is by an outside agency or where criminal proceedings are under investigation or trial, shall be entitled for the first one hundred and eighty days from the date of suspension, subsistence allowance equal to one-half of his basic pay, dearness allowance and other compensatory allowances to which the workman would have been entitled if he were on leave, and if such enquiry or criminal proceedings get prolonged with the workman continuing to be under suspension, the subsistence allowance for the period of such excess shall be equal to three-fourth of the basic pay, dearness allowance and other compensatory allowances :

Provided that where such enquiry or criminal proceedings get prolonged beyond the period of one hundred and eighty days, for reasons directly attributable to the workman, the subsistence allowance shall be reduced to one-fourth of such basic pay, dearness allowance and other compensatory allowances.

(3) If a workman is arrested by the police on a criminal charge and bail is not granted no subsistence allowance is payable :

Provided that on grant of bail later, if the Competent Authority decides to continue the suspension, the workman shall be entitled to subsistence allowance from the date of the granting of bail.

(4) The payment of subsistence allowance under these regulations is subject to a written declaration by the workman concerned that he is/was not engaged in other employment, business, profession or vocation during the period of suspension and the payment of the subsistence allowance shall be subject to the officer concerned not taking any employment during the period of suspension.

34. Treatment of the period of suspension.—(1) When the suspension of a workman is held to be unjustified or not wholly justified, or when an employee who has been dismissed, removed or suspended is reinstated, by the Disciplinary, Appellate or Reviewing Authority, as the case may be, whose decision shall be final, such Authority may grant to him for the period of his absence from duty,—

- (a) if he is honourably acquitted, the full pay and allowance to which he would have been entitled to if he had not been dismissed, removed or suspended less the subsistence allowance granted ;
- (b) in any other case, such proportion of pay and allowance as the Disciplinary, Appellate or Reviewing Authority may specify.

(2) In a case falling under clause (a) of sub-regulation (1), the period of absence from duty will be treated as period spent on duty, and in a case falling under clause (b), the period of absence will not be treated as a period spent on duty unless the Disciplinary, Appellate or Reviewing Authority, as the case may be, whose decision shall be final, so directs.

35. Penalties.—The following penalties may be imposed on a workman as hereinafter provided, for misconduct committed by him, or for any other good and sufficient reasons, namely :—

(1) Minor penalties—

- (a) censure ;
- (b) fine ;
- (c) withholding of increments of pay with or without cumulative effect ;
- (d) withholding of promotion ;
- (e) recovery from the pay or from any other amount due to a workman of the whole or part of any pecuniary loss caused to NDDB by his breach of any order or due to negligence or otherwise.

## (2) Major penalties

- (a) reduction to lower service or post, or to a lower pay scale, or to a lower stage in a pay scale;
- (b) compulsory retirement;
- (c) removal from service;
- (d) dismissal.

## Explanation :

The following shall not amount to penalty within the meaning of this regulation, namely :—

- (i) stoppage of a workman at the efficiency bar in a time scale, on the ground of his unfitness to cross the bar;
- (ii) non-promotion, whether in an officiating capacity or otherwise, of a workman, to a higher post for which he may be eligible for consideration but for which he is found unsuitable after consideration of his case;
- (iii) reversion to a lower grade or post, of a workman officiating in a higher grade or post, on the ground that he is considered, after trial, to be unsuitable for such higher grade or post or on administrative grounds unconnected with his conduct;
- (iv) reversion to his previous grade or post, of a workman appointed on probation to another grade or post, during or at the end of the period of probation, in accordance with the terms of his appointment;
- (v) compulsory retirement, withholding of Leave Travel Concession and any other action in accordance with the provisions of NDDB Workmen (Appointment, Pay and Allowances) Regulations 1988;
- (vi) termination of service—
  - (a) of a workman appointed on probation, during or at the end of the period of his probation, in accordance with the terms of his appointment;
  - (b) of a workman appointed in a temporary capacity otherwise than under a contract of agreement on the expiration of the period for which he was appointed or earlier in accordance with the terms of his appointment;
  - (c) of a workman appointed under a contract or agreement in accordance with the terms of such contract or agreement, or on violation of any of the terms thereof;
  - (d) of any workman on reduction of establishment or consequent on redundancy;
  - (e) of any workman on loss of lien;

(f) on continued ill-health of the workman or where he is found medically incapacitated or otherwise medically unfit in accordance with these regulations.

(vii) absence without justification and consequences thereof as provided in regulation 9 and 22 of NDDB Workmen (Conduct, Discipline and Appeal) Regulations, 1988.

36. Disciplinary Authority.—The Disciplinary Authority, which shall be the Appointing Authority or any Authority higher than it, may impose any of the penalties on the workman as specified in regulation 35.

37. Procedure for imposing minor penalties.—(1) Where it is proposed to impose any of the minor penalties specified in clause (1) of regulation 35, the workman concerned shall be informed in writing of the allegations and the charges of misconduct or misbehaviour against him and where his past service record is also relied upon a copy of his past service record as well be given an opportunity to submit his written statement of defence within the specified period not exceeding fifteen days and the defence statement, if any, submitted by the workman, shall be taken into consideration by the Disciplinary Authority before passing orders.

## (2) The record of proceedings shall include.—

- (a) a copy of the statement of imputations of misconduct or misbehaviour delivered to the workman;
- (b) his defence statement, if any;
- (c) the orders of the Disciplinary Authority together with the reasons thereof; and
- (d) past service record wherever the same is relied upon.

38. Procedure for imposing major penalties.—(1) No order imposing any of the major penalties specified in clause (2) of regulation 35 shall be made except after an enquiry is held in accordance with this regulation.

(2) Whenever the Disciplinary Authority is of the opinion that there are grounds for enquiring into the truth of any allegations and charges of misconduct against a workman, it may itself enquire into or appoint any other person as it deems fit (hereinafter called the Enquiring Authority) to enquire into the truth thereof.

(3) A charge sheet stating the allegations and charges shall be given to the workman concerned and shall be given an opportunity to explain in writing within the period specified. If no explanation or reply is received from the workman concerned within the specified period, it shall be presumed that employee has accepted the charges.

(4) If the allegations of the charges are denied by the workman, the enquiry may be held by the

Disciplinary Authority itself, or by any other person appointed as the Enquiring Authority.

(5) On receipt of the written explanation of the workman, or if no such statement is received within the time specified, an enquiry may be held by the Disciplinary Authority itself, or by any other person appointed as an Enquiring Authority under sub-regulation (2) :

Provided that it may not be necessary to hold an enquiry in respect of the charges admitted by the workman in his written explanation, the Disciplinary Authority shall, however, record its findings on each such charge.

(6) Where the Disciplinary Authority itself enquires or appoints an Enquiring Authority for holding an enquiry it may, by an order, appoint a person to be known as the "Presenting Officer" to present the case in support of the charges.

(7) The workman may take the assistance of any other employee (who is not a co-worker or who has no on hand any other disciplinary proceeding or against whom there is no other disciplinary proceeding or criminal proceedings) working in the same department or the regional office in the same town as the case may be. He will have no right to engage a legal practitioner in such enquiry except where the presenting officer is a legally trained person.

(8) On the date fixed by the Enquiring Authority, the workman shall appear before that Authority at the time, place and date specified in the notice, when the Enquiring Authority shall ask the workman whether he pleads guilty or has any defence to make and if he pleads guilty to any of the charges, the Enquiring Authority shall record the plea, sign the record and obtain the signature of the workman concerned thereon and return a finding of guilt in respect of those charges to which the workman concerned pleads guilty.

(9) If the workman does not plead guilty, the Enquiring Authority shall adjourn the case to a later date not exceeding fifteen days.

(10) The workman shall, while submitting a list of documents or witnesses, explain in writing the relevance of the same and, if the Enquiring Authority is satisfied that the documents or witnesses are not relevant to the charges under enquiry, the Enquiring Authority shall not permit the production of documents or examination of the witnesses. The Enquiring Authority will briefly report his reasons for disallowing the production of documents or examination of witnesses.

(11) The production of documents which will be against the public interest or the interest of the institution shall not be permitted.

(12) (a) On the date fixed for the enquiry, the oral and documentary evidence by which the charge is sought to be proved shall be produced by or on behalf of the Disciplinary Authority and the witnesses shall be examined by Enquiring Authority or the

Presenting Officer as the case may be, and may be cross-examined by or on behalf of the workman.

(b) The Presenting Officer shall be entitled to re-examine the witness on any points on which they have been cross-examined, but not on a new matter, without the leave of the Enquiring Authority.

(c) The Enquiring Authority may also put such questions to the witnesses as it thinks fit.

(13) The Enquiring Authority may, at its discretion, allow the Presenting Officer to produce evidence not included in the charge-sheet or may itself call for new evidence or recall or re-examine any witness and in every such case the workman shall be given opportunity to inspect the documentary evidence, if any, before it is taken on record, or as the case may be, to cross-examine the witness, who has been so summoned.

(14) (a) When the Disciplinary Authority has presented the evidence, the workman may be required to state his defence, orally.

(b) If the defence is made orally, it shall be recorded and the workman shall be required to sign the record.

(c) A copy of the statement of defence field or recorded shall be given to the Presenting Officer, if any, appointed.

(15) (a) The evidence on behalf of the workman shall then be produced and in doing so, the workman may examine himself in his own behalf if he so desires.

(b) The witnesses, if any, produced by the workman shall then be examined and shall be liable to cross-examination, re-examination and examination by the Enquiring Authority in the same manner as applicable in relation to the witnesses for the Disciplinary Authority.

(16) The Enquiring Authority may, after the workman closes his case, and shall, if the workman has not examine himself, generally question him on the circumstances appearing against him in the evidence for the purpose of enabling the workman to offer his explanation on any such circumstance appearing in the evidence against him.

(17) The Enquiring Authority may, after completion of the evidence, hear the Presenting Officer, if any, appointed, and the employee, or permit them to file written briefs of their respective cases, if they so desire.

(18) If the workman does not appear in person, or otherwise fails or refuses to comply with any of the provisions of the regulations, the Enquiring Authority may hold the enquiry ex parte.

(19) Whenever any Enquiring Authority, after having heard and recorded the whole or any part of the evidence in an enquiry ceases to exercise jurisdiction therein, and is succeeded by another Enquiring Authority which has, and which exercises, such

jurisdiction, the Enquiring Authority so succeeding may act on the evidence so recorded by its predecessor, or partly recorded by his predecessor and partly by itself :

Provided that if the succeeding Enquiring Authority is of the opinion that further examination of any of the witnesses whose evidence has already been recorded is necessary in the interests of justice, it may recall, examine, cross-examine and re-examine any such witnesses.

(20) After the conclusion of the enquiry, a report shall be prepared and submitted to the Disciplinary Authority.

(21) The Disciplinary Authority or the Enquiring Authority, as the case may be, shall complete the proceedings as far as may be within three months from the date of issue of the chargesheet.

39. Action on the enquiry report.—(1) The Disciplinary Authority having regard to the findings on all or any of the charges and the past service record, after giving the concerned employee a reasonable opportunity of making representation on the penalty proposed, make an order imposing penalty.

(2) If the Disciplinary Authority, having regard to its findings on all or any of the charges, is of the opinion that the same has not been made out, it may pass an order exonerating the workman concerned.

(3) The Disciplinary Authority, shall if it disagrees with the findings of the Enquiring Authority on any of the charges, record its reasons for such disagreement and record its own findings on such charge, to the effect that the evidence on record is sufficient for the purpose, and make an order imposing any minor penalty and if the same is not felt adequate under the circumstances, proceed under sub-regulation (4).

(4) The Disciplinary Authority, if it is not itself the Enquiring Authority may, for reasons to be recorded in writing, remit the case to the Enquiring Authority for fresh or further enquiry and report thereon, and the Engineering Authority shall thereupon proceed to hold further enquiry, as far as may be, according to regulation 38.

40. Communication of orders.—Every order made by the Disciplinary Authority after enquiring under regulation 37 or regulation 38 shall be communicated to the workman concerned, who shall also be supplied with a copy of the report of enquiry, if any.

41. Common Proceedings.—Where two or more workmen or a workman and other employees together are involved in any case of misconduct, the Authority competent to impose a major penalty on all such persons, may make an order directing that the disciplinary proceedings against all of them may be taken in common proceedings and that Authority may function as the Disciplinary Authority for the purpose of such common proceeding.

42. Special procedure in certain cases.—Notwithstanding anything contained in this Chapter, the Disciplinary Authority may impose any of the penalties specified in regulation 35(2) in any of the following circumstances :

- (i) on the strength of facts or conclusions arrived at after a judicial trial or where the workman has been convicted on a criminal charge ; or
- (ii) where the Disciplinary Authority is satisfied for reasons to be recorded in writing that it is not reasonably practicable to hold an enquiry in the manner provided in these regulations ; or
- (iii) where in the interest of the security of the National Dairy Development Board or of the State, it is not expedient to continue the workman in the Service.

43. Appeal.—(1) An appeal over any decision of the Disciplinary Authority, inposing penalty under regulation 37 or 38 or regulation 42 may be made to the Chairman and if the decision is that of the Chairman, to the Board.

(2) Every appeal shall be preferred within one month from the date of communication of the order appealed against and shall be addressed to the Appellate Authority and submitted to the Authority whose order is appealed against.

(3) The Authority whose order is appealed against shall forward the appeal, together with its comments and the records of the case, to the Appellate Authority within fifteen days of receipt of the appeal.

(4) The Appellate Authority shall consider whether the findings are justified or whether the penalty is excessive or inadequate and pass appropriate orders, within ninety days of the date of appeal, confirming, enhancing, reducing or setting aside the penalty, or remitting the case to the Authority which imposed the penalty or to any other Authority with such direction as it may deem fit.

(5) Where the Appellate Authority proposes to impose a major penalty specified in regulation 35(2),

- (a) in case an enquiry as provided in regulation 35(2) has not already been held, the Appellate Authority shall direct that such enquiry be held and after considering the record of enquiry pass such orders as it may deem proper.
- (b) in case an enquiry as provided in regulation 35(2) has already been held, the Appellate Authority shall give a show cause notice to the workman as to why the enhanced penalty should not be imposed on him, and pass a final order after taking into consideration the representation, if any submitted by the workman.

44. Review.—Notwithstanding anything contained in these regulations, the Board may, on its own motion or otherwise, call for the records of any case relating to disciplinary proceedings within one hundred and eighty days of the date on which the final order is made, and—

- (a) confirm, modify or set aside the order;
- (b) impose any penalty or set aside, reduce, confirm or enhance the penalty imposed by the order;
- (c) remit the case to the Authority which made the order or to any other Authority directing such further action or enquiry as it considers proper in the circumstances of the case; or
- (d) pass such other order as it may deem fit:

Provided that in every case where the Board proposes to enhance the penalty, and such enhanced penalty is a major penalty specified in regulation 35(2) :

- (i) in a case where the enquiry as provided in the regulation has not been held, the Board shall direct that such enquiry be held, and after considering the record of the enquiry, pass such orders as it may deem proper;
- (ii) in a case where the enquiry has already been held in accordance with the provisions of regulation 37, the Board shall give show cause notice to the workman as to why the enhanced penalty should not be imposed upon him, and pass orders after considering the representation, if any, submitted by the workman.

45. Effect of criminal proceedings.—(1) For the removal of doubts it is declared that the pendency of any criminal proceedings, by way of investigation or otherwise, against a workman in relation to any conduct, shall not be a bar to the commencement or continuation of disciplinary action against the workman even in respect of that conduct.

(2) Notwithstanding anything contained in these regulations, where a workman is convicted of a criminal offence involving moral turpitude or where the conviction results in imprisonment of the workman, his services may be terminated by the Competent Authority on that very ground.

(3) Every workman who is involved or charged with criminal offence, and as a result thereof has to be absent from duty, shall not be entitled to pay and allowances for the period.

46. Services of order, notices, etc.—(1) A workman shall be deemed to have been given proper written notice by the NDDB, if given in any of the following manners :

- (i) by handing over to him written communication anywhere on the NDDB premises;

(ii) by sending the communication to him by registered post on the last known address in NDDB's records.

(2) An acknowledgement of receipt from the last known address of the registered post with acknowledgement will be considered as sufficient and personal service of a communication for the purpose of these regulations.

(3) Where any communication is required to be served on a workman it shall be sufficient service, in the case of refusal by the workman to accept the same, if he is told verbally the substance of the matter in presence of any two persons, other than the person serving the communication and if such communication relates to an enquiry and the officer so intimated fails to be present, the enquiry may be concluded ex parte.

47. Power to relax time-limit and to condone delay.—Save as otherwise expressly provided in these regulations, the authority competent under these regulations to make any order may, for good and sufficient reasons or if sufficient cause is shown, extend the time specified in these regulations for anything required to be done under these regulations or condone any delay.

48. Interpretation regarding common proceedings.—Where common proceedings have been held under this Chapter, in relation to any workman and other employee, the provisions thereof shall mutatis mutandis apply as if for the word "workman" the words "workman or other employees" has been substituted.

49. Repeal and Savings.—(1) Save as provided herein, every rule, regulation or order or any matter applicable to the workmen as defined in these regulations shall cease to be in force in respect of matters included herein.

(2) Any act or omission which, before the commencement of these regulations, was a Misconduct under the provisions which have ceased to have effect by virtue of sub-regulation (1) shall be deemed to be a Misconduct under these regulations and action may be taken in respect thereof.

(3) Every departmental proceeding commenced or initiated by the Management or appeal by a workman which is pending at the commencement of these regulations, shall be proceeded with and orders passed thereon in accordance with these regulations and the disciplinary, enquiry or appellate authorities shall be deemed to have been appointed under these regulations.

(4) Nothing in these regulations shall be construed as depriving any workman to whom these regulations apply, of any right of appeal which has accrued to him under any provision which has ceased to be in force by virtue of these regulations and he may appeal in respect thereof in accordance with the provisions contained in these regulations.

(5) Nothing contained in these regulations shall be deemed to affect,—

- (a) the powers of the Board to make any order or to determine any matter or to give any

direction or to take any action in exercise of powers conferred on it by or under the National Dairy Development Board Act, 1987 (38 of 1987) and in particular those contained in Chapter V read with clause (k) of section 3 thereof;

- (b) the powers of the Board to alter the terms and conditions applicable to any workman as envisaged in the provisions of the said Act;
- (c) the powers of the Chairman under section 40 of the said Act until the constitution of the Board.

(6) In relation to sub-regulation (4), the Board may adopt separate standards, make separate orders or give separate directions in respect of different class or category of workmen.

(7) On every matter on which the Board is required to issue any order or make any direction specifying or determining a particular subject under these regulations, every rule or order or direction or instruction as it existed immediately before the commencement of these regulations, and applicable to the concerned workman on any subject, shall mutatis mutandis continue to apply and be in force until a corresponding order is made or action taken or decision made by the Board or by the Chairman, as the case may be.

(8) The provisions of sub-regulation (6) shall equally apply in relation to every matter on which corresponding regulations have not been made under these regulations or orders, directions or guidelines have not been issued, or on which necessary particulars covering them are yet to be made by the Board or by the Chairman.

(9) For the removal of doubts it is hereby declared that nothing in these regulations shall be deemed to affect the continuance in force of the rules, regulations and orders (including all those relating to conditions of service of workmen) applicable to the workmen of subsidiary Unit, Pilot Project or Subsidiary Company until the Board or, as the case may be, the Concerned Authority of the respective organisation, otherwise decides.

50. Relaxation under special circumstances.—The Chairman may, where he is satisfied that the application of any regulation would cause undue hardship, having regard to the circumstances of any particular case, by order, exempt any workman or class of workmen from the application of any particular regulation or direct that the regulation shall apply in such modified form as he may determine.

51. Interpretation.—(1) In case of any divergence between the Hindi version of these regulations and the English version thereof, the provision in the English text shall prevail.

(2) If any question of interpretation or doubt arises in relation to these regulations, the matter shall be referred to the Chairman whose decision thereon shall be final and binding.

राष्ट्रीय डैरी विकास बोर्ड अधिकारी (आनंद, अनुगमन तथा वर्तीन) विनियमन, 1988 ।

म. श्री. ई.एल.: एन.डी. ई.वी. २८—राष्ट्रीय डैरी विकास बोर्ड अधिनियम, 1987 (1987 का 37) की धारा 48 के अन्तर्गत उन्न प्रदत्त शब्दों एवं इस और से अन्य गणित प्रदान करने वाली मर्मा शब्दों का प्रयोग करते हुए उक्त अधिनियम की धारा 40 के अनुगमन नियमक मंडल के पायीं वा निष्पादन करते हुए राष्ट्रीय बोर्ड के अध्यक्ष निम्नलिखित विनियमन बनाते हैं, अर्थात्:—

अध्याय- 1

प्रारंभिक

1. मंक्रिय ग्रन्तीकरण आरम्भ

(i) इन विनियमों को राष्ट्रीय डैरी विकास बोर्ड अधिकारी (आनंद, अनुगमन तथा वर्तीन) विनियमन, 1988 के तारीख से चाना जाएगा।

(ii) ये भारत के शासकीय में इनके प्रकाशन तिथि को प्रवृत्त होंगे।

2. विनियम

(1) मविवा करार या नियुक्ति आदेश, प्रतिनियुक्ति या संकेतमेट की खर्ची से अन्यथा स्पष्टतया उपबंधित स्थिति के अतिरिक्त ये विनियमन राष्ट्रीय डैरी विकास बोर्ड के प्रत्येक अधिकारी पर लागू होंगे।

(2) योंका समाधान के लिए यह वांचित किया जाता है कि प्रत्येक—

(क) प्रबंधित पक्क, या

(ख) पूरक पक्क, या

(ग) प्रायोगिक परियोजना,

की संबंधित पृथक पहचान जारी रखेगी भारत ये विनियमम निम्नलिखित पर लागू नहीं होंगी :

(i) किसी अधिक पर जो उसमें नियंत्रित है जब तक कि बोर्ड द्वारा प्रत्येक एकक या परियोजना से संबंधित अन्यथा नियंत्रित न निया जाए, या

(ii) किसी पूरक कम्पनी में नियंत्रित घटक पर नियम राष्ट्रीय बोर्ड नहीं होंगी हैं।

(j) उक्त विनियमन (2) में किसी बात के गमविष्ट होने वाले भी राष्ट्रीय बोर्ड एकक या प्रायोगिक परियोजना के संबंधित अन्यथा नियंत्रित न निया जाए, या

3. परिमितियां

(1) इन विनियमों में जब तक कि संदर्भ से अन्यथा अंतिम न हो—

(क) "अधिनियम" से अन्यथा राष्ट्रीय डैरी विकास बोर्ड अधिनियम 1987 (1987 का 37) में है।

(ख) "नियुक्ति ग्राहिकारी" किसी ग्राहिकारी के संबंध में इसका अभिनय उस अधिकारी द्वारा धारण किए गए पद या उक्त अधिकारी पर लागू होने वाले प्रैद में नियुक्ति करने वाले असमिन समय के समान ग्राहिकारी या अधिकारी में है।

(ग) "प्राधिकारी" में अधिकारी, प्रबंध नियंत्रक या इस प्रयोगनार्थ असमिन कोई गल्प अधिकारी असमिन है।

(प) "बोर्ड" से भवित्राय राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड के निवेशक मंडल से है।

(क) "प्रध्यक्ष" भर्ती राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड के भवित्र जो इसके पूर्ण कानूनिक कार्यसालक हैं और जब तक भ्रष्टक द्वारा पद धारण किया जाए, जिन्होंने कि नियुक्त विन तक धारण किया था (जिन्हें कोई बेतन देय नहीं था) वह एक अवैतनिक पद माना जाएगा जिसके लिए बेतन युगलान कुछ नहीं होगा और भ्रष्ट सभी शर्तें जिसमें भर्ती और परिवर्तन अधिकार वह होगी जिसका निर्धारण केन्द्रीय सरकार करेगी।

(ख) "सक्षम प्राधिकारी" किसी अधिकारी या किसी मामले के संबंध में यथा स्थिति, इसका भवित्राय बोर्ड या भ्रष्टक या भ्रष्ट किसी प्राधिकारी से है कि जिसे बोर्ड या अध्यक्ष ने उस अधिकारी या मामले यथा स्थिति के संबंध में शक्तियां प्रत्यायोजित की हैं।

(द) "कर्मवारी" भर्ती राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड का अधिकारी या कामगार।

(ज) "सरकार" भर्ती राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड का अधिकारी।

(म) "सरकारी सेवक" भर्ती वह अधिकारी जो किसी सेवा का सदस्य है और जो केन्द्र या किसी राज्य सरकार के अधीन सिविल पद धारण करता है जिसमें विदेश सेवा के अधिकार भी सम्मिलित हैं।

(न) "लेयन" भर्ती ऐसे अधिकारी का अधिकार जो पहले स्थायी रुप पर नियुक्त था और तेवे समाप्ति पर तुरन्त या अनुपस्थिति की अवधि या अवधियों के समाप्ति होने पर उसका योग्य पद बना रहे।

(ट) "महीना" भर्ती वित्ती कैमेंडर द्वारा निर्धारित महीना।

(ठ) "प्रबन्ध निवेशक" भर्ती राष्ट्रीय बोर्ड का अधिकारी जिसे राष्ट्रीय बोर्ड के प्रबन्ध निवेशक के रूप में नियुक्त किया गया है।

(ड) "प्रबन्धित एकक" भर्ती राष्ट्रीय बोर्ड द्वारा प्रबन्धित एकक मगर इसके स्वामित्व में नहीं जिसमें निम्नलिखित सम्मिलित हैं।

1. सावरमती आषम गोशाला,

2. सुगम डेरी,

3. मदर डेरी, कलकत्ता,

4. पटना डेरी, ब्रोडवेन,

5. आवनगर वेजिटेबल प्रोडक्ट्स युनिट,

6. रोहतक डेरी ब्रोजेट,

7. राष्ट्रीय वृक्ष मित्र सहयोग,

8. सूरत ए पी एस,

(द) "राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड" या "ठोड़विबोर्ड" भर्ती विकास बोर्ड के अन्तर्गत गठित नियमित निकाय।

(ग) "अधिकारी" भर्ती राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड का अधिकारी जो कामगार नहीं है और औद्योगिक विवाद भवित्वियम्, 1947 (1947 का 14) के अधीन या कोई निश्चित समय के लिए किसी अन्य कानून के अन्तर्गत नहीं है।

(ह) "स्फानाप्रभ" भर्ती विकास बोर्ड का अधिकारी जो कामगार नहीं है और अन्य विवाद भवित्वियम्, 1947 के अन्तर्गत किसी अन्य पद पर कार्यनिवादन करता।

(ज) "संगठन" में कर्म भी सम्मिलित है।

(इ) "प्रायोगिक परियोजना" भर्ती राष्ट्रीय बोर्ड द्वारा की गई ऐसी परियोजनाएं जिनमें बैकल्पिक भ्रष्टक वीशल का प्रबल्लन होता है जो कि इन विनियमों के प्रारम्भ तक निम्नलिखित के नाम से हैं।

१. कफ और तरकारी एकक।
२. वृक्ष उत्पादक सहकारी परियोजना।
३. भगक परियोजना।
४. मामीण विद्युत् सहकारी परियोजना।
५. मस्तवालन परियोजना।

(झ) "नियमित अधिकारी" भर्ती वह अधिकारी जो एक नियमित पद पर नियुक्त है तथा जिसे तत्प्रवात् लिखित रूप से पुष्टीकृत किया गया है।

(न) "व्यक्तिगत बेतन" भर्ती अधिकारी को विद्या गया प्रतिरिक्ष बेतन।

(क) बेतन वृद्धि के बलते नियमित पद योग्य बेतन की हानि को बचाने के लिए या अनुप्रासनिक मामले को छोड़कर भ्रष्ट योग्य बेतन हास के लिए या,

(ल) अपवादात्मक परिस्थितियों में विशेष धारार पर।

(म) "धारा" भर्ती अधिनियम की धारा।

(फ) "पूरक कम्पनी" भर्ती राष्ट्रीय बोर्ड का पूरक एकक/परियोजन। जिसे कम्पनी भवित्वियम्, 1956 (1956 का 1) के अन्तर्गत पंजीकृत किया गया है और इसमें निम्नलिखित सम्मिलित है।

दिनूसान एकेजिंग कम्पनी लिमिटेड;

(ब) "पूरक एकक" भर्ती राष्ट्रीय बोर्ड के स्वमित्व की पूरक या एकक आदि वह इसके द्वारा प्रबन्धित हो या नहीं तथा इसमें निम्नलिखित सम्मिलित हैं।

१. मधर डेरी, दिल्ली।

२. ईडियन डेरी भक्तीनरी कंपनी,

३. ईडियन इम्नुलॉनिजिकल्स,

(भ) "प्रशिक्षणार्थी" भर्ती सीबने वाला, जिस किसी नाम से भो संबोधित हो, और जो, प्रशिक्षण से एहा हो तथा विशेष करार के अन्वार पर दृष्टि के बिना या वृत्ति पर हो तथा उसे राष्ट्रीय बोर्ड का कर्मचारी नहीं माना जाएगा।

(म) "अनियमित अधिकारी" अ ति वह अधिकारी जो,

(i) उस कार्य के लिए अस्थायी रूप से नियुक्त किया गया हो तथा जिसे सीमित अवधि से समाप्त होने को आगा हो, या

(ii) जिसे अस्थायी रूप से अतिरिक्त अधिकारी के रूप में अस्थायी कार्यपाद के बलते लिया गया हो;

(य) "कामगार" भर्ती कोई अधिकारी जिसे राष्ट्रीय बोर्ड में हस्त अकूशल, कुशल, तकनीकी, संचालन, किरानी या पर्यावरक कार्यों के लिए आदि पर या पुरस्कार पर नियुक्त किया गया है और नियोजन की भाव स्पष्ट अन्वयित हों या नहीं, वार निम्नलिखित अधिकारी हो संभवनि नहीं करती;

(i) शो प्रबल्लक्ष्य या प्रशासकीय स्तर पर नियुक्त हैं, या

(ii) जो--

(क) पर्यवेक्षक के रूप में नियुक्त है और जिसे प्रतिनांस एक हजार ल: सौ रुपये से अधिक "मजदूरी" मिलती है, या

(ख) प्रबल्लक्ष्य स्वयम का कार्य करता हो भले ही वह उसके कार्य-कालांकों का स्वभाव हो या उसे इसके लिए प्रत्यायोगिता शक्तियों प्रभाव की गई है।

व्याख्या :—इस खण्ड में "मजदूरी" का यही अर्थ होगा जो औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (1947 का 14) के अन्तर्गत वर्तमान समय के लिए लागू है।

(2) उस सभी शब्दों और अभिधर्मों का जिसे इन विनियमों में प्रयुक्त किया गया है किस्तु परिभ्रमित नहीं किया गया है मगर अधिनियम में प्रयोग किया गया है, वही अर्थ होगा जो उन्हें क्रमशः अधिनियम के अन्तर्गत दिया गया है।

## अध्याय-II

### आचरण, अनुशासन स्था अवधि

#### 4. विनियमों इत्यादि का पालन करने का वायित्व :

राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड का प्रत्येक अधिकारी इन विनियमों तथा किसी अन्य विनियम, अधिनियम के अन्तर्गत या के द्वारा को गई योजना या आदेश, जो उस पर लागू होते हैं, का पालन करने के लिए हर सब व्याधि होगा तथा इस भूल वायित्व की व्यापकता पर प्रतिकूल प्रभाव डाले जिना हर समय—

(क) परम सत्यनिष्ठा बनाए रखेगा;

(ख) कर्तव्यनिष्ठा विद्याएगा तथा अधिकारिक अनुदेशों का पाला करेगा एवं बरिष्ठ के सभी अनुदेशों का पाला करेगा।

(ग) निष्ठा एवं गोपनीयता बनाए रखेगा;

(घ) ऐसा कोई कार्य नहीं करेगा जो राष्ट्रीय डेरी विहार बोर्ड के अधिकारी के लिए अनुचित माना जाएगा; तथा

(ङ) वर्तमान समय में उसके नियंत्रण या प्राधिकार के अन्तर्गत सभी अधिकारियों एवं अन्य कर्मचारियों को सत्यनिष्ठा एवं कर्तव्यनिष्ठा की सुनिश्चित बर्तने के लिए मध्ये संभव करव उड़ाएगा।

#### 5. गोपनीयता बनाए रखने का वायित्व :

प्रत्येक अधिकारी गोपनीयता बनाए रखने के लिए बाढ़ होगा, तथा उपने द्वारा की गई निष्ठा और गोपनीयता को धोरणा का सर्वों से राखना करेगा एवं अपने कर्तव्यों का पालन करते समय या उसके अन्तर्गत आदेशों जानकारी में आने वाली किसी सूचना को प्रकट नहीं करेगा चुक्ति इसमें राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड पर किसी भी प्रकार की उल्लंघन या सकारी है या उस पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ सकता है तथा यह प्रतिकूल सेवा नियुक्ति या अन्यथा सेवा समापन के पश्चात् भी प्रत्येक अधिकारी पर लागू रहेगा।

#### 6. कुछ कार्यों के लिए गोपनीयता अनुबंध अनिवार्य :

(i) प्रत्येक अधिकारी को कोई कार्य या पद, जिसका उल्लेख अधिभ उसके कर्तव्यों को व्याप में रखते हुए करेगा, सौंपने से पहले वह सभी, प्राधिकारी डाया निर्धारित प्रक्रम में विद्याइम, उपस्थर, तथा प्रक्रिया नियमण या उपने कर्तव्यों का निष्पादन करते समय अपने शान में आने वाले किसी अन्य भागमें को पूर्ण गोपनीय रखने के लिए प्रयत्न में जरूर देगा, तथा

यह वायित्व अधिकारी का कार्य निष्पादन समाप्त होने मा रहेविशेष का अधिकारी न होने पर भी उस पर लागू रहेगा।

(ii) यदि कोई अधिकारी उप-विनियमन (i) के उपर्योगों का उल्लंघन करते हुए कोई कार्य या अभिधर्मित करता है तो उसके विकास की जाने वाली किसी अन्य कार्रवाई के बिना किसी पूर्वाग्रह के इस अध्याय में यह भाना जाएगा कि इसमें कानूनार की यह मद भी विनियमन 31 में सम्मिलित थी तथा इसके अन्तर्गत उस पर कदाच र के लिए मुकदमा चलाया जाएगा।

#### 7. सेवा का वायित्व :

राष्ट्रीय डेरी की सेवा में प्रत्येक अधिकारी अपनी सेवाएँ राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड को उपलब्ध कराएगा तथा यह किसी भी कार्य हेतु जिसमें राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से हवागू है, तथा उस स्थान पर एवं उस अधिक विवेद विवेद के लिए कार्य करेगा तैया कि उसे समवयमय पर निवेद दिया जाएगा।

#### 8. कार्य का निष्पादन :

(i) प्रत्येक अधिकारी अपने कार्यालय कार्य को अन्तर्गत पूर्ण योग्यता के अनुसार निष्पादन करने के लिए वाध्य होगा तथा आने में प्रदूषण गणितों का प्रयोग अपने पूर्ण विकेत से करेगा।

(ii) जब कोई अधिकारी किसी मामले जिसमें उसे स्वयं कार्य परमें की पक्षित भी गई है या कार्य करने के लिए प्राधिकृत किए गये हैं उसके संबंध में अपने बरिष्ठ अधिकारी से अनुबोध प्राप्त कर लेगा है तो वह अधिकारी उस मामले में इस अधार पर किसी उत्तरवादित में विस्तृत की भाँग नहीं कर सकता कि वह मामला बरिष्ठ अधिकारी द्वाया अनुमोदित किया गया था।

#### 9. अनुचित अनुपस्थिति और इसके परिणाम :

(1) किसी अन्य अधिकारी या अधिकारियों के भूमूद के माध्यमिक अवकाश भेजा, या इस प्रकार कार्यालय ने अनुस्तित रहना अनुशासन हीनता मानी जाएगी और यह दण्डित होगा।

(2) अनुशासन हीनता के लिए लो जाने वाली किसी अन्य अनुशासनिक कार्रवाई में किसी पूर्वाग्रह के बिना, अधिकारियों के लिए उप-विनियमन, (1) के अन्तर्गत ही परिस्थितियों में अनुस्तित या उपर्युक्त प्राधिकारी के अनुभोग के बिना यविहो, तो निष्पत्तिवित परिणाम हो सकते हैं जिसमें कि सकल प्राधिकारी द्वारा अन्यथा निर्णय न लिया जाए।

(क) ऐसी अनुपस्थिति अवधि के लिए कोई बेतन या भता धर नहीं होगा।

(ख) यदि सकल प्राधिकारी द्वारा अनुपस्थिति की अवधि धमा नहीं कर दी जाती सो सेवा भंग हो जाएगी और अगले बेतन बूदि की अवधि अनुपस्थिति अवधि के बराबर धड़ा दी जाएगी।

(ग) ऐसी अनुपस्थिति के खलौने अधिकारी के हिस्से के अवकाश का हास नहीं होगा, भगव अनुपस्थिति की अवधि को अंजित अवकाश की प्राप्ति अप्रोत्यनार्थ नहीं मिला जाएगा;

(घ) अधिकारी का पूर्व सेवा काल, प्रयाप्ति नहीं होगा भगव, उत्तराने के प्रयोगनार्थ ऐसी अनुपस्थिति को लेकर में नहीं लिया जाएगा;

(ङ) छुट्टी यात्रा चिक्कायत के प्रयोगनार्थ अनुपस्थिति के बाद को अवधि को जब वह पूर्ण छुट्टी पर आया है लेकर में निया जाएगा और अधिकारी को अनुपस्थिति से पहले की किसी भी अवधि के लिए छुट्टी यात्रा चिक्कायत में की अनुमति नहीं दी जाएगी;

(3) उप-विनियमन (1) और (3) के अन्तर्गत होने वाले अधिकारी के मामले में प्रबन्ध निवेदक नोटिस देकर अनुपस्थिति की मान्यता-कारण की मांग करेंगे और उनके प्राप्त होने की अवस्था में इन पर विवाद कर अनुपस्थिति जैसा कि उप-विनियमन 2 में है जैसा वह उचित माने आवेद जारी करेगा।

(4) उप-विनियमन (3) के अन्तर्गत प्रबन्ध विरोध द्वारा जारी किए गए प्रत्येक आवेदन की प्रति अधिकारी के अनुरोध पर उसे दो जो मामली हैं और अधिकारी आवेदन प्राप्ति के 30 दिनों के अवधि अवधि को अपील कर सकता है, जो तभी परिस्थितियों पर विवाद करने हुए जैसा उचित समझे आवेद जारी कर सकते हैं और उस प्रत्येक आवेद अनिम होगा।

#### 10. बोर्ड व्याधकरण :

किसी अधिकारी हारा राष्ट्रीयबोर्ड द्वारा किए गए सभी बोर्ड मालियों से लागू होंगे, उम अधिकारी के मामले में जो राष्ट्रीयबोर्ड द्वारा विनियोगित या संवर्धित किसी अन्य संगठन में जाना जाहता है, छठ द्वीपीय जारी, यदि वह उस संगठन के साथ है, प्रकार का नया बोर्ड नियादित करता है कि राष्ट्रीयबोर्ड के साथ नियादित बोर्ड की शेष अवधि के बिंदु वह उस संगठन में कार्य करेगा।

#### 11. समिति व्याधादि के ममता गवाहने :

(1) उप-विनियमन (3) में उपविनियत के अन्तर्गत कोई अधिकारी, व्याधक या उसके द्वारा हम और मे प्रविकृत किसी अधिकारी के पूर्ण कानूनीदान के बिना किसी व्यक्ति, समिति या प्रविकारी हारा संचालित प्राप्तिकाल के संबंध में कोई गवाही नहीं देना।

(2) जब उप-विनियमन (1) के अन्तर्गत कोई स्वाक्षित प्रवान कर दी गई है तो गवाही देने वाला कोई अधिकारी राष्ट्रीय द्वारा विनियोग वाले सरकार की नीति या किसी आवेदन की अन्वेषना नहीं करेगा।

(3) इस विनियमन में गमाविष्ट कोई बात नियन्त्रिति पर लागू नहीं होगी—

(क) सरकार, संसद या राज्य विधान मंडल या राष्ट्रीयबोर्ड द्वारा नियुक्त प्रविकारी के मममुख्य किसी जांच में गवाही देना ; या

(ख) किसी व्याधिक जाल में गवाही देना ; या

(ग) किसी व्याधिक या किसी सकारात्मक प्रविकारी हारा आवेद को गई किसी विभागीय जाल में शी गई गवाही।

#### 12. अधिकारी मंस्यान के हित को बढ़ावा देने :

प्रत्येक अधिकारी राष्ट्रीयबोर्ड में ईमानदारी से एवं नियादित कार्य करेगा सभा राष्ट्रीयबोर्ड एवं जिस संगठन में राष्ट्रीयबोर्ड की लूपता है उसके हितों को बढ़ावा देने के लिए भूरखक प्रधान करेगा नया ऐसा कोई कार्य नहीं करेगा जिसमें राष्ट्रीयबोर्ड की छवि, नीति या वार्यकाम को तुरन्त पहुँच।

#### 13. चुनाव में भाग लेना नियेत्र

(1) कोई अधिकारी किसी विवादसंबंध या किसी अन्य स्वार्थी प्राप्तिकरण के चुनाव में भाग नहीं ले सकता।

(2) उप-विनियमन (1) में ममाविष्ट कोई बात किसी अधिकारों के चुनाव में मन देने के उसके अधिकार पर कोई प्रतिहृत प्रभाव नहीं दायेगी यह वह ऐसा चुनाव है तो वह उस भाव को आवा नहीं देगा तो यह किसी दरीकों में मौजूदा लाइने या अन्य किसी दरीकों में मौजूदा दिया।

(3) प्रत्येक अधिकारी अन्ते आप को किसी राजनीतिक दल का पूर्ण समय कार्यकर्ता होने से पूर्ण रूप से अज्ञा रखेगा।

(4) यदि किसी अधिकारी का इस विनियमन की मौमा के अन्तर्गत आवे के संबंध में कोई प्रवत उठता है तो उत पर प्रत्येक विरोध आनिंद्य अवित्त होगा।

#### 14. राष्ट्रीय एवं संसद के प्रतिहृत कार्यकार्य :

कोई अधिकारी भारत को प्रभुत्वात् एवं अद्वित्ता, राज्य की सुरक्षा, विद्यार्थों के साथ भौमी संबंधों, सार्वजनिक व्यवस्था के हित के प्रतिहृत किसी कार्यकालों में भाग नहीं लेगा या उसमें शामिल नहीं होता या नीतिकाल या जिस कार्य से अद्वाल की मानदृष्टि होती है, मानदृष्टि या अन्यथा के लिए उक्तावे या राष्ट्रीय द्वारा विद्यार्थों के हित के प्रतिहृत कार्य नहीं करेगा।

#### 15. राजनीतिक या अन्य प्रभाव द्वारा अनुशासन :

कोई अधिकारी राष्ट्रीय द्वारा विकास बोर्ड में अन्ती प्राप्ति या आवरण में संबंधित मामलों में अपने हित की बद्दले के लिए अन्ते वरिष्ठ प्रधिकारी की प्रधान कार्य पर कोई राजनीतिक या अन्य प्रभाव लाने का प्रयास नहीं करेगा।

#### 16. प्रेस या अन्य माध्यम से संबंध :

(1) कोई भी अधिकारी, अध्यन को पूर्व स्वीकृति के बिना किसी भवाचाररत या अन्य प्रधिक प्रकाशन का पूर्ण रूप से या हिस्से में स्थापित नहीं रखेगा, या उसके संगीता पर प्रवर्तन का संबंध नहीं करेगा या उसमें भाग नहीं लेगा।

(2) कोई भी अधिकारी, प्रबन्ध निवेदक या इत और से उसके द्वारा प्राप्तिकृत किसी अन्य अधिकारी को पूर्व स्वीकृति के बिना किसी रेहियों या दूरवर्तन प्रसारण में भाग नहीं लेगा, या किसी समाचार पत्र या प्रधिक प्रकाशन में अपने नाम या गृहनाम, तकी नाम या किसी अन्य अवित्त के नाम में कोई लेख नहीं लिखेगा और उसे कोई पत्र दियेगा।

परन्तु, यदि प्रसारण या योगारण पूर्णतः भौमित्यन या राजस्व प्रकृति का है तो ऐसी किसी स्वीकृतों की अवश्यकता नहीं होगी।

#### 17. सरकार या राष्ट्रीय द्वारा विकास बोर्ड को आलोचना :

(1) कोई भी अधिकारी किसी रेहियों या दूरवर्तन प्रसारण या अपने नाम अव्याकृत किसी अन्य अवित्त के नाम से प्रवालित दस्तावेज़ या प्रेस को देने गए पत्र या किसी संवर्धनिक अधिकारी में विधायिका आवश्य को घोषित करने वाले अवधि समूच्च महीं देना—

(i) जिससे केवल सरकार या राज्य सरकार या राष्ट्रीयबोर्ड या इससे संबंधित किसी संस्थान या किसी अन्य सार्वजनिक उपकरण की मानदृष्टि होती हो या उसमें अस्थिरता आए, या

(ii) जिससे केवल सरकार या किसी सरकार या मानवांतर के बावें संबंध उलझ जाएं या जिससे केवल सरकार और किसी राज्य सरकार के बोक उलझन पैदा हो जाए,

(iii) जिससे केवल सरकार या किसी विद्यार्थी राज्य को सरकार के बीच संबंध उलझ जाए।

(2) इस विनियमन को कोई बात किसी अधिकारी हारा राज्य अधिकारियों द्वारा में या उसे सीधे गए कार्य का नियादित करने में यो कि पूर्णतः लम्बावृत्त स्वल्पा या है तथा गोपनीय गरी है, दिर गए अवधि या अव्याकृत किए गए विवारों पर लागू नहीं होता।

## 18. जामकारी का अधिकृत संप्रेण

(1) कोई भी अधिकारी, अध्यक्ष के किसी सामान्य या विषेष आवेदन के बिना या उसे संपर्क गए कर्तव्यों का सदम्भव से निष्पादन करने हुए को छोड़कर प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से कोई अधिकारिक वस्तावेज या जानकारी किसी अधिकारी या विसी अन्य कर्मचारी या किसी अन्य व्यक्ति, जिसे वह वस्तावेज या जानकारी देने के लिए उसे प्राधिकृत नहीं किया गया है, को यह दस्तावेज या जामकारी संप्रेषित नहीं करेगा।

(2) अधिकैदनों में अधिकारिक तथ्यों में सम्बिल्प आवेदनों या डिप्पिण्यों या अन्य जामकारी को उद्धरित करना जिसे प्राप्त करने के लिए अधिकारी प्राधिकृत नहीं है या जिसे वह अपनी अधिकैदन सुखवा में रखने के लिए प्राधिकृत नहीं है उसे इस विनियमन के अर्थ के अंतर्गत अनुप्रिक्त जामकारी का संप्रेषण भाना जाएगा।

## 19. निजी व्यापार या नियोजन पर नियेद

(1) कोई भी अधिकारी अध्यक्ष या प्रबंध निदेशक को पूर्व स्वीकृति के बिना प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से कोई व्यापार या व्यवसाय नहीं करेगा या कोई विनियमण या अन्य कार्यक्रमापन नहीं करेगा या कोई अन्य नियोजन स्वीकार नहीं करेगा।

(2) प्रत्येक अधिकारी प्रबंध निदेशक को यह बात सूचित करना, यदि उसके परिवार का कोई सरस्वत कोई व्यापार या व्यवसाय कर रहा है या कोई विनियमण कार्य कर रहा है या किसी वीमा एजेंसी द्वारा व्यवसाय या कमीशन एजेंसी का स्वामी है, या उसका संचालन कर रहा है।

(3) कोई भी अधिकारी अध्यक्ष या प्रबंध निदेशक को पूर्व स्वीकृति के बिना या अपने कार्यालय कार्य के निष्पादन करने त्रुट बाणिज्यिक प्रयोजन के लिए किसी लैक या अन्य कंपनी या किसी सहकारी समिति के पंजीकरण, संवर्धन या संचालन में भाग नहीं लेगा। परन्तु, कोई अधिकारी सक्षम अधिकारी को पूर्व अनुमति से निम्नलिखित के पंजीकरण, संवर्धन या संचालन में लग ले सकता है—

(i) राइविकोई के कर्मचारियों के भाग्यूर लाभ के लिए उपरोक्ता या गृह नियोग सहकारी समिति में,

(ii) सोसायटी पंजीकरण अधिनियम 1860 (1860 का 20) या किसी तत्त्वजीवी लागू कानून के अंतर्गत पंजीकरण किसी साहित्यिक, वैज्ञानिक या परीपारी समिति में।

(iii) कर्मचारियों के कल्याण से संबंधित किसी संस्थान

(4) कोई अधिकारी अध्यक्ष या प्रबंध निदेशक की पूर्व स्वीकृति के बिना किसी सार्वजनिक निकाय या किसी निजी व्यक्ति के लिए उसके द्वाया किए गए कार्य के लिए कोई शुल्क या कोई आर्थिक लाभ स्वीकार नहीं करेगा।

(5) कोई भी अधिकारी अध्यक्ष की पूर्व स्वीकृति के बिना किसी अन्य संगठन में कार्य महीं करेगा या उसके बदले में पारिश्रमिक स्वीकार नहीं करेगा तथा अध्यक्ष एजेंसी स्वीकृति के बदल विशेष परिस्थितियों में देगा एवं जब वह संतुष्ट है कि अधिकारी द्वारा कार्य कार्यालयी कर्तव्यों या उसके व्यायालियों को ध्वनि पहुंचाए बिना किया जा सकता है। उस स्वीकृति में यह एक शर्त सम्मिलित होगी कि अधिकारी द्वारा प्राप्त किया गया शुल्क पूर्ण रूप से या अधिक रूप से राइविकोई को दिया जाएगा।

## 20. धार्य नियोजन तथा आगे अध्ययन करने के लिए आवेदन पत्र पर नियम

(1) कोई भी अधिकारी सक्षम प्राधिकारी को पूर्व अनुमति के बिना कोई धार्य नियोजन या कार्यालय जारी बैनरोंमें या जवैतमिक

प्रीकार नहीं करेगा, उसके लिए आर्यना नहीं करेगा या उसके लिए प्रयत्न नहीं करेगा।

(2) किसी विदेशी प्राधिकारी या देश के भौतिक विदेशी प्राधिकारी को जिक्रबूलि या छाक्रबूलि के लिए किए जाने वाले आवेदन उपचिनियमन (1) की संभावना के भीतर आपने यथा इन्हाँ उपचिनियमन के अनुगार पूर्व अनुमति के बिना नहीं किए जाएंगे।

## 21. अधिकारी के सज्जीवन विस्तारों पर नियोजन

(1) यदि निसी व्यक्ति का अधिकारी या उसकी परिसी या पति, यथा स्विति, से छूत का या विवाह का दिक्षा है तो वह अपनी या इन दोनों से, प्राधिकृत प्रबंध निदेशक की पूर्व स्वीकृति के बिना राइविकोई में नियोजित नहीं किया जाएगा।

(2) कोई भी अधिकारी अपने से या अपनी पत्नी या पति से या कोई विवाह के रिस्ट्रेट से संबंधित विदेशी व्यक्ति का जाहे वह उस पर आधिकृत ही या नहीं राइविकोई या राइविकोई के संबंधग्राम प्राप्त वाले किसी संगठन में रोजगार विवाहने के लिए प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप में अपने पद या प्रभाव या प्रयोग नहीं करेगा।

(3) प्रत्येक अधिकारी सक्षम प्राधिकारी की यह सूचा देने के लिए बाध्य होगा यदि उसका पद, पुरी या परिवार का कोई सक्षम्भव उत्तर संगठन में रोजगार स्वीकार कर लेता है तिससे उसका कार्यालय कार्य पड़ता है या किसी भी संगठन में तिससे राइविकोई का कार्य पड़ता है, ऐसी सूचना प्राप्त हो जाती है तो सक्षम प्राधिकारी उसके प्रस्तुत करने के लिए विवरण भाग सकता है तथा संविधित अधिकारी उसे प्रस्तुत करने के लिए बाध्य होगा।

## 22. अधिकारी यिना अनुमति के कार्य से अनुपस्थित नहीं हो सकते या देरी में उपस्थित नहीं होंगे

(1) कोई अधिकारी सक्षम प्राधिकारी से अनुमति लिए बिना कार्य में अनुसरित नहीं होगा।

(2) कोई अधिकारी जो बिना अक्षयाग के कार्य से अनुपस्थित रहता है या अक्षयाग में अधिक ठहरता है तो वह अनुपस्थित या अक्षयाग में अधिक ठहरने की अवधि के दौरान साधारणतया कोई बैनर या भवाव पाने वा-हक्कार नहीं होगा।

(3) कोई भी अधिकारी (जब तक सक्षम प्राधिकारी हाला अन्य प्राधिकृत नहीं किया गया है) अपने लक्षणिक उत्तर अधिकारी की पूर्व अनुमति लिए बिना आगे पदलाना स्वतंत्र कर नहीं लाई जाएगा।

(4) कोई भी अधिकारी अपने लक्षण बैनर की पूर्व अनुमति के बिना वार्य पर देर से उपस्थित नहीं होंगा या बिनाविं असवि में समय से अधिक नहीं रहेगा या समय से पहले नहीं जाएगा तबा तबा ऐसे मामने में यसका प्राधिकारी अपने लक्षणिक में प्रत्येक ऐसी घटना के संबंध में, अधिकारी की आशा बिना की गयी जाएगी वा उस दिन के लिए जैसा अनुपस्थित मानेगा।

(5) कोई भी अधिकारी जो कार्य पर रिपोर्ट बैनर के प्रवाह याकार्यालय घटों के दौरान अपने लक्षण बैनर की अनुमति के बिना अपने कार्य स्थान से अनुपस्थित पाया जाता है उस दिन के लिए अनुपस्थित रूप से अनुपस्थित माना जाएगा तथा उस अनुपस्थित अनुपस्थित के लिए उस दिन के बैनर में अधिक बिनाविं किए जाएंगा (तथा यह इस संबंध में की जाएगी किसी अन्यामनिक टारेवाई के बिना किसी पूर्वाप्रिय के होगा)।

(1) राडेविबोर्ड का कोई भी अधिकारी विवाह, वार्षिकांत्रिक, अन्वेषण या धार्यकार समारोहों के अवसर पर अपने निहट संबंधियों से उपहार स्वीकार कर सकता है जब उपहार देना प्रतिनिधित्व या सामग्रिक रीतियों के अनुरूप हो, परन्तु यदि उपहार 5,000/- रु. से अधिक मूल्य का है तो वह मध्यम प्राधिकारी को उपहार सूची देना।

(2) उप विनियमन (1) में उल्लिखित अवसर पर राडेविबोर्ड का अधिकारी अपने व्यक्तिगत मित्रों, जिनसे उपहार कोई कार्यकारी नहीं नहीं पहता, से उपहार स्वीकार कर सकता है। परन्तु यदि उपहार का राशि एक हजार रुपये से अधिक है तो वह इन्हीं मूद्राएँ सतत प्राधिकारी को देना।

(3) जो मामला उप-विनियमन (1) और (2) के अंतर्न नहीं आता है और यदि उपहार का मूल्य पाँच हजार रुपये से अधिक है तो राडेविबोर्ड का कोई अधिकारी सकाम प्राधिकारी की स्वीकृति लिए विवा कोई उपहार स्वीकार नहीं करेगा या अपने परिवार के जितों संस्थया इस ओर से कार्य कर रहे किसी व्यक्ति को उपहार स्वीकार करने के अनुमति नहीं देंगा।

परन्तु यदि बारह महीने की अवधि के अंतर उसी व्यक्ति या संगठन से एक से अधिक उपहार प्राप्त किए गए हैं और यदि उपहारों का कुन मूल्य पाँच हजार रुपये से अधिक हो जाता है तो मामले को मूद्रा सकाम प्राधिकारी को दी जाएगी।

(4) इन विनियमनों में अन्यथा उपचारित के अनिवार्य, राडेविबोर्ड का कोई अधिकारी कोई उपहार स्वीकार नहीं करेगा या अपने परिवार के संस्थया या इस ओर से कार्य करने वाले किसी व्यक्ति को उपहार स्वीकार करने की अनुमति नहीं देगा।

#### व्याख्या

प्राधिकारित “उपहार” में मुफ्त परिवहन, भोजन, ठहराया या अन्य सेवा या कोई अन्य प्रार्थिक सामग्री सम्मिलित है तथा जो निकट संबंधी या व्यक्तिगत जितके साथ कर्मचारी का कोई कार्यालय कार्य नहीं पड़ता है, उनके प्रतावा किसी अन्य व्यक्ति द्वारा उत्तराधि किया जाता है।

(5) राडेविबोर्ड का प्रत्येक अधिकारी किसी व्यक्ति या कर्म जितका उपर सामिकारिक कार्य व्यवहार पड़ता है उसके द्वारा उपलब्ध किए गए उधार या निरन्तर आतिथ्य सत्कार से बचकर रहेगा।

#### 24. निवेदन, उधार देना तथा उधार निवेदन

कोई भी अधिकारी, उप व्यक्ति से जितके साथ उसका कार्यालय कार्य पड़ता है या कार्य पड़ते की संभावना है, सामान्य व्यवसाय के दौरान वैक, जीवन वीमा निगम या स्थायी कर्म में धन जमा नहीं करेगा या धन उधार नहीं लेगा या धन उधार नहीं देगा या अपने को उप व्यक्ति के प्रार्थिक उत्तराधित्व के अंतर्गत नहीं रखेगा या अपने नाम में या अपने सामग्री के लिए या अपने परिवार के जिती संस्थय के सामग्री के लिए ऐसे उधार लेने या उधार देने या आर्थिक वायिक्य के अंतर्गत रखने को अनुमति नहीं देगा।

#### 25. विवालियापन या आवतन अर्हता

(1) राडेविबोर्ड का अधिकारी आवतन अर्हता संस्थान से बचेगा। उसे अन्यों अर्हता संस्थान यां विवालियापन के लिए सकाम प्राधिकारी को इस बात से संतुष्ट करना होगा कि ऐसा होना परिस्थितियों का उसके नियंत्रण के बाहर होने के परिणामस्वरूप हुआ है तथा फिलहाल या दुराधार के कारण नहीं हुआ है।

(2) यदि राडेविबोर्ड का कोई अधिकारी विवालिया हो गया है या विवालिया निर्णय किया गया है या बोधित किया गया है तो वह इस तथा भी सूचना तरकाल ही सकाम प्राधिकारी को देगा।

#### 26. बल, अवल तथा मूल्यवान संपत्ति

(1) कोई भी अधिकारी, प्रबंध निवेदक की पूर्ण अनुमति के बिना किसी व्यक्ति या संगठन से जिसका अधिकारी या उसके अधीनस्थ के साथ कार्यालय कार्यालय उपहार है, अवल या बल संपत्ति से संबंधित कारबार महीं करेगा।

(2) प्रत्येक अधिकारी राडेविबोर्ड के साथ अपनी प्रथम नियुक्ति पर निम्नलिखित का विवरण देते हुए लिखार्टिं प्रपत्र में परिस्थितियों तथा देवता का विवरण प्रस्तुत करेगा :

(क) वंशांगत प्राप्त या अपने द्वारा प्राप्त या अपने स्वामित्व की पटटे पर या गिरी पर, अपने भास या अपने परिवार के किसी सदस्य के नाम या किसी भूम्य व्यक्ति के नाम पर प्राप्त की गई अवल संपत्ति;

(ख) शेयर, डिविन्यर तथा नकद जितमें वंशांगत प्राप्त वैक जमा पूँजी या हसीं प्रकार अपने स्वामित्व अर्जन, या अपने पास रखी गई जमा पूँजी भी हसमें सम्मिलित है

(ग) अन्य अवल संपत्ति जो उसमें वंशांगत प्राप्त की है या अपने स्वामित्व, अर्जन या प्रधिकृत की है यदि उस संपत्ति का मूल्य 10,000 रु. से अधिक है तथा

(घ) अर्ण या अन्य देवताएँ जो उसने प्रथम या अप्रत्यक्ष रूप से उपगत की हैं।

(3) प्रत्येक अधिकारी, जब कभी उसे ऐसा करने के लिए कहा जाएगा अपनी वंशांगत प्राप्त, स्वामित्व या अर्जित अवल संपत्ति का विवरण प्रस्तुत करेगा।

परन्तु, उप-प्रबंधक या उससे उच्च पद के प्रत्येक अधिकारी के यह अनिवार्य है कि वह इन विनियमनों के आरंभ होने की तिथि को अपनी नियुक्ति की तिथि को, यथा स्थिति, यह विवरण प्रस्तुत करेगा तथा उसके पश्चात् पहली विवरणी भरने से प्रत्येक तीस वर्षों में यह विवरण प्रस्तुत करेगा।

#### 27. संपत्ति विवरण

(1) सकाम प्राधिकारी, किसी भी समय, मामाल्य या विशेष प्रावेद्य से किसी अधिकारी को, प्रावेद्य में उल्लिखित अवधि के भीतर उसके द्वारा या उसकी ओर से या उसके परिवार के समय द्वारा जैसा कि प्रावेद्य में उल्लेख किया गया होगा, अधिकृत या अर्जित अवल संपत्ति का पूर्ण एवं समस्त विवरण प्रस्तुत करने को कह सकता है।

(2) उप-विनियमन (1) के अंतर्गत प्रस्तुत किये जाने वाले विवरण में उस संपत्ति की अर्जित करने के साधन या लोटों के विवरणों को भी सम्मिलित किया गया माना जाएगा।

#### 28. विविच्छान

(1) कोई भी अधिकारी उप व्यक्ति से विवाह या करार नहीं करेगा जिसकी पत्नी/पति जीवित है, तथा

(2) कोई भी अधिकारी जिसकी पत्नी/पति जीवित है किसी अन्य व्यक्ति के साथ विवाह या करार नहीं करेगा।

#### 29. व्यापार देना या लेना निषेध

राडेविबोर्ड का कोई अधिकारी -

(1) व्येज नहीं देगा या लेगा या व्येज देने या लेने के लिए उक्तायेगा नहीं या

(2) तुल्हन या तुल्हे, वयास्तिति, के माना गिता या अभिमानक में प्रत्यय या अप्रत्यय रूप से दहेज की मांग नहीं करेगा।

## व्याख्या

इस नियम के प्रयोजनार्थ “दहेज” का वही अर्थ होगा जो वर्तमान समय में विद्यमान दहेज नियेष अधिनियम, 1961 (1961 का 26) में है।

## 30. नर्सीले पेय और दवाओं का प्रयोग

राडेविबोर्ड का प्रत्येक अधिकारी किसी भी धोने से जहां वह कुछ यम के लिए है नर्सीले पेय और दवाओं से संबंधित प्रत्येक कानून का पालन करेगा और वह

(क) अपनी डूबूटी के दौरान किसी नर्सीले पेय या दवा का प्रयोग नहीं करेगा और वह यह भी इत्यान रखेगा कि ऐसे पेय या दवा की वजह से उसके कार्य निष्पादन पर कोई प्रभाव न पड़े।

(ख) किसी जन स्थान पर नर्सीले पेय और दवा प्रयोग से अपने को दूर रखेगा।

(ग) मावक घरस्था में किसी जन स्थान पर नहीं जाएगा।

(घ) किसी नर्सीले पेय/दवा का अधिक प्रयोग नहीं करेगा।

## व्याख्या

इस नियम के प्रयोजनार्थ “जन स्थान” अर्थात् कोई स्थान या प्रांगन (कल्याण, जो तिक्क सदस्यों के लिए है और जहां सदस्यों को गैर सदस्यों को आमंत्रित करना अनुमित है) बार और रेस्तरां, जहां जनसा की इसकी प्राप्ति भुगतान या अन्यथा द्वारा होती है।

## 31. कदाचार

शब्द ‘मदाचार’ की व्यापकता पर प्रतिकूल प्रभाव आने विता, भूत तूक के निम्नलिखित कार्यों को कदाचार भासा जाएगा, अर्थात्

(1) किसी वरिष्ठ के किसी विधिसंगत अधिवा/तथा संगत अधिकारी की प्रक्रमे वा अन्य अधिकारी के साथ अवश्या वा उसके लिए उक्साना या आशा भेंग करना या उसके लिए उक्साना,

(2) इन विभिन्नों, किसी संविधी, कानून, नियमों अधिनियमों जो वर्तमान समय में विद्यमान हैं या जो समय-समय पर गठित किए जाएंगे उनका उल्लंघन करने हुए अधिकारी या अन्य कर्मचारी अकेले या अन्य अधिकारियों के साथ काम की हड्डतान करना या राडेविबोर्ड के ग्रहण में किसी कर्मचारी को काम की हड्डतान के लिए उक्साना,

(3) राडेविबोर्ड या राडेविबोर्ड के किसी संगठन या किसी संबंधित संगठन या संचालित एक या गठनकर तोड़ना या अन्य प्रक्रमों के सामान या संपत्ति को जानबूझकर तोड़ना या अन्य प्रक्रमों के सामान या संवधार के संबंध में छोरी, धोखेबाजी वा बेईमानी करना,

(4) गिरण वा किसी भी प्रकार का अवैध आनुसारीय लेना या देना या भूत्यान ताहफे स्वीकार करना या किसी अधीनस्थ या किसी अन्य अधिनियमस्थि जिसका राडेविबोर्ड या संबंधित संगठन या संचालित एक या महायक कानून या महायक एकों से कार्य पड़ता है, उसमें धन उड़ान लेना,

(5) कर्मचारी या उसकी ओर से अन्य अधिकारी के जान खोतों से वेमेल प्रार्थक भाधन या संपत्ति जिनका लेखा कर्मचारी मंतोषजनक ढंग से नहीं दें सकता है,

(6) बिना अवकाश के अनुपर्याप्ति या पर्याप्ति आधारों, उचित या मंतोषजनक स्पष्टीकरण के बिना स्वीकृत अवकाश से अधिक छहरता,

(7) नियमित विलंबित उपर्याप्ति,

(8) प्रबंधन द्वारा अनुमोदित न किए गए किसी कार्य के लिए राडेविबोर्ड के परिसर के भीतर धन का संचयन करना या संचयन के लिए अनुयायी करना,

(9) राडेविबोर्ड के परिसर या परिसर के बाहर उस जगह पर जहां वह अवहार नियोजन से संबंधित या जुड़ा हुआ है वहां तथा करना या उपद्रव करना या उत्ताप या अशोभनीय अवहार करना,

(10) नैनिक विलंबित नियोजन के प्रपराध सहित दंडनीय प्रपराध माने जाने वाला चुक का कार्य करना,

(11) राडेविबोर्ड के किसी भी परिसर के भीतर की इस समाचारपत्र, परवें, पैसेलेट, लेकार्ड, बैनर, अनुचित विलंबित विलंबित के वितरण करना या उन्हें प्रदर्शित करना तथा राडेविबोर्ड के परिसर में कहीं भी या धीवारों पर तारे या अन्य अनुचित गढ़ लिखना या चिपकाना,

(12) राडेविबोर्ड के परिसर के भीतर या बाहर किसी नियोजन की कार्य या व्यापार (मामी सहित या रहित) को करना या राष्ट्रीय भैरो विकास बोर्ड की मेंशा के दौरान किसी अन्य नियोजन, व्यापार, अवसाय (मामी सहित या रहित) को करना,

(13) काम की उपेक्षा करना या कार्य निष्पादन में लापत्तादी करना,

(14) विना अनुमोदित के राडेविबोर्ड के परिसर के भीतर भैरो विकास बोर्ड की मेंशा के दौरान किसी अन्य नियोजन, व्यापार, अवसाय की उसमें शामिल होना,

(15) मुख्य अनुदेशों का पालन करने में असफल होना, राडेविबोर्ड की विधियों में हस्तक्षेप करना या उसे बिगाड़ना या उसे निकालना,

(16) कार्य के दौरान मोता,

(17) राडेविबोर्ड के परिसर के भीतर किसी अधिकारी, कर्मचार या राडेविबोर्ड में कार्य करने के लिए प्राप्तिकृत किसी अधिकृत के विलंबित प्रमाणितक या अनुचित भाषा का प्रयोग करना उस पर हस्तान करना या हमला करने की धमकी देना, उसे डाराना या बल प्रयोग करना तथा परिसर के बाहर इसी तरह को ऐसा कार्य करना जिससे कि राडेविबोर्ड के अनुशासन पर प्रत्यक्ष प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है,

(18) किसी अधिकारी द्वारा राडेविबोर्ड की प्रक्रिया या अवकाश के संबंध में किसी अनुचित अधिकृत को कोई जानकारी प्रकट करना जो राडेविबोर्ड में नियोजन के दौरान उसके अधीन या उसकी भूमिका में आई हो,

(19) किसी अन्य अधिकारी या अधिकृत के कार्य में इस तरह हस्तक्षेप करना जो राडेविबोर्ड के हित के प्रतिकूल हो,

(20) राडेविबोर्ड के परिसर के भीतर जुड़ा लेम्सा,

(21) राडेविबोर्ड के परिसर के भीतर टिकटे या लाटनी या रैफ्स की विनी करना या बिनी के लिए अनुयायी करना,

(22) किसी भी अधिकृत को प्रस्तुत करने या प्रक्रिया करने या आदेशों का पालन करने में जानबूझकर देनी करना,

(23) मध्यम अधिकारी की पूर्ण स्वीकृति के बिना किसी बाहरी नियोजन या कार्यालय, छावनी, यात्रा अनुदान, शिक्षाशृलि (बृतिका महिने या प्रतीतिक) के लिए निवेदन करना या प्रयत्न करना,

(24) राडेविबोर्ड के परिसर के भीतर धन उड़ान देने या उधार लेने महिने, व्यापार करना,

(25) राडेविबोर्ड के परिसर के भीतर किसी प्राग् ज्ञानक हृषियार को अनुचित स्पष्ट से अपने पास लेना,

(26) किसी अनधिकृत व्यक्ति को राष्ट्रेविबोर्ड की कोई मसीन, यंत्र या वाहन चलाने की अनुमति देना या अनधिकृत रूप से ऐसी मसीन, यंत्र या वाहन चलाना,

(27) अधिकतम रूप से दिए गए या आक द्वारा भेजे गए या राष्ट्रेविबोर्ड के सूचनापट पर अधिकृत किए गए किसी आरोपण, आवेदन या किसी अन्य पत्र को स्वीकार करने या उसे देखने की मताही करना,

(28) नेतिक चरित्रहीनता के अपराध सहित किसी दंडनीय अपराध के लिए स्थायालय द्वारा दोषित होना,

(29) किसी वरिष्ठ के सम्मुख जानबूझकर गलत बयान देना,

(30) उपस्थिति में परोक्षी दर्ज करना या किसी अन्य अधिकारी या कर्मचारी द्वारा रजिस्टर में परोक्षी उपस्थिति रज़ करने के लिए उक्तमाना,

(31) राष्ट्रेविबोर्ड के परिसर के भीतर या इसके प्रवेश मार्ग पर धरना देना या प्रदर्शन करना,

(32) रिकार्ड में जातकारी करना या गवान करना या किसी व्यक्ति के पूछे हुए दृसाशर करना,

(33) प्रतिस्पृष्ट

(34) राष्ट्रेविबोर्ड के परिसर के भीतर कार्यालय ममय के द्वारा राजनीतिक कार्यकलापों में भाग लेना या किसी अन्य तरीके से वित्तियमनों के उपबंधों का उल्लंघन करना,

(35) नियोजन के ममय या नियोजन के द्वारा शैर/या जब स्वास्थ्य परीक्षण रिकार्ड किया गया उस द्वारा नाम, प्रायु, दिता का नाम, जीवनीय प्रौद्योगिकी, योग्यता या पिछली सेवा या नियोजन से संबंधित किसी अन्य मामले के बारे में गलत जानकारी प्रस्तुत करना,

(36) निर्धारित तिथि को या उससे पहले नकद अथवा राष्ट्रेविबोर्ड का संपत्ति लौटाने में असफल होना,

(37) रविवार या सुबही के दिन काम पर आने के लिए कहा जाए तो काम पर आने में असफल होना,

(38) जब किसी घटना या अन्य मामले की जांच की जा रही हो उस समय भूत साक्ष देना या माल्य देने भी मताही करना,

(39) राष्ट्रेविबोर्ड के परिसर में जीवन या संपत्ति को संभावित जोशियम में छालने की घटना या प्रभंग की जानबूझकर उपेक्षा करना या उसे सुचित करने में असफल रहना,

(40) राष्ट्रेविबोर्ड में नियोजन के द्वारा उसके द्वारा या किसी अन्य कर्मचारी द्वारा, किसी खोज या आविष्कार या खोज किया गया पेटेंट या आविष्कार किया गया या पेटेंट किये गए अविष्कार को अपने पास के लिए या किसी अन्य व्यक्ति, कर्म या नियम के लाग के लिए उसका प्रयोग करना या अपाराधिकरण करना,

(41) राष्ट्रेविबोर्ड के खिलाफ यद्यपीयती का कोई कार्य या कोई कार्य जो राष्ट्रेविबोर्ड के प्रतिकूल है,

(42) विमान आशा या विमा पर्याप्त कारण के कार्य के नियन स्थान से अनुपस्थिति,

(43) अनुशासन या अच्छे अवहार के विनाशक कोई चूक का कार्य करना,

(44) प्रान्तोलन आयोजित फरसा या आयोलन में भाग लेते हुए राष्ट्रेविबोर्ड के प्रबंधन या किसी अधिकारी या अन्य कर्मचारी या अधिकारियों

के बर्दी या राष्ट्रेविबोर्ड के अन्य कर्मचारियों के खिलाफ अनुचित, निदास्मक या अशोभनीय भाषा या प्रयोग करना,

(45) राष्ट्रेविबोर्ड के आवासीय, निवासों, जमीन या अन्य संपत्ति का अनधिकृत प्रयोग करना,

(46) सकाम प्राधिकारी की पूर्ण अनुमति के बिना राष्ट्रेविबोर्ड के परिसर के भीतर किसी भी समय किसी भी प्रयोजन के लिए जंदा, निधि मार्गना या संबंधित करना,

(47) किसी राजनीतिक दल या यूनियन संवस्त्रा के नाम पर राष्ट्रेविबोर्ड के प्रांगण में प्रचार करना,

(48) किसी एक विमान या स्थान से स्थानान्तरण से छानकार करना या सकाम प्राधिकारी द्वारा जारी किए गए स्थानान्तरण आदेश या पालन करने में चूक होना;

(49) राष्ट्रेविबोर्ड के किसी अधिकारी या अन्य कर्मचारी की भर्तसना करते हुए (विशेष रूप से उच्चाधिकारियों को) गमनाम पत्र लिखना या उनके विशेष घृती स्पीट तैयार करना,

(50) गलत अफवाहें फैलाना या अलग सूचनाएं देना जिसमें राष्ट्रेविबोर्ड को अपर्कार्म पहुंचे,

(51) निष्ठा या गोपनीयता की घोषणा करने में चूक या छतकार करना,

(52) यदि राष्ट्रेविबोर्ड द्वारा बर्दी प्रदान की गई है और कार्यालय अवधि में भर्ती पहनी गई है या कार्यालय अवधि से बाहर यदि बर्दी पहनी गई हो, या

(53) किसी प्रकार के दुराकरण के लिए उक्तमाने या भड़काने का प्रयोग करना,

(54) किसी प्रकार से इन वित्तियमनों के उपबंधों का या आदेश या नियंत्रण का उल्लंघन करना,

(55) कार्य धीमे करना या उसके लिए अवधिरण करना या उक्तमाना अथवा अवैध कार्य के लिए उक्तमाना, अवधिरण करना अथवा उसमें मदद या अकेले अथवा किसी अन्य कर्मचारी के साथ मिलकर कार्य रोकना,

(56) अमल आधार पर अवकाश लेना,

(57) अधिकतम उपयोग के लिए नोटस, ड्रॉइंगस, स्केच, फोटोग्राफ्स या अन्य जानकारी प्रपत्रा कार्यालयी कागजातों को लेना या उनकी नकल करना।

टिप्पणी :

इस वित्तियमन में “आदेश” का अर्थ लगातार तीन महीनों में तीन या दोसे प्रधिक बार या पिछले बारह महीनों में अंतिम भूल और चूक के बाद छ: बार भूल होना।

3.2. नियंत्रण

(1) नियुक्त प्राधिकारी या कोई अन्य सकाम प्राधिकारी किसी अधिकारी को नियंत्रित कर सकता है—

(क) जब उसके विशेष कोई अनुशासनात्मक कार्रवाई की जाने आवी है या कार्रवाई लंबित है; या

(ख) उसके विशेष कोई दंडनीय अपराध या मुकदमे का सामला है, या

(ग) प्राधिकारी की राय में कर्मचारी जन आदेश या स्टेट सुरक्षा के प्रतिकूल कार्रवाई है।

(2) कोई भी अधिकारी आदे अपराध भा किसी अन्य मामले में, यदि 48 घंटे से अधिक अवधार में बंद होता है तो उसे कंव होने के लिए

से निवृत्ति माना जाएगा जो निष्पत्र अधिकारी या अन्य किसी सभ्यम् अधिकारी द्वारा होगा और वह प्रगते प्रादेश जारी होने तक लागू रहेगा।

(3) यदि किसी निलंबित अधिकारी पर जुर्माना या बरखास्तगी, निष्कासन या अनिवार्य सेवा निष्पत्र थीं गई है और उन विनियमों के अन्तर्गत प्रस्थर्थना या पुनरीक्षण के चलते इसे प्रलग रखा गया है या अगली जांच व कार्रवाई या अन्य कारण से मामला प्रेषित किया गया है तो उसका निलंबन उसी दिन से प्रगते प्रादेश जारी होने तक लागू रहा जाएगा जिस दिन से उसके बद्धस्तगी, निष्कासन या अनिवार्य सेवानिवृत्ति के आदेश जारी किए गए थे।

(4) जब किसी अदालती निर्णय द्वारा अधिकारी के ऊपर थोड़ा गया जुर्माना या बरखास्तगी, निष्कासन या अनिवार्य सेवानिवृत्ति को पृथक रखा जाता है या यह बांधित किया जाता है और अनुशासनिक प्राधिकारी, परिस्थितियों को भर्ते नजर रखते हुए कर्मचारी के विशद मूलतः जिस अनियोग पर जुर्माना, बरखास्तगी, निष्कासन या अनिवार्य सेवा निष्पत्र थीं गई थीं, यदि आगे जांच कराने का निर्णय ले तब नियुक्त प्राधिकारी द्वारा अधिकारी को प्रगते प्रादेश जारी होने तक उसी दिन से निवृत्ति माना जाएगा जिस दिन उसके बद्धस्तगी, निष्कासन या अनिवार्य सेवानिवृत्ति के मूल प्रादेश जारी किए गए थे।

(5) इस विनियमन के अन्तर्गत जारी किए गए या किए जाने वा निलंबन संबंधी प्रत्येक प्रादेश किसी भी समय उन प्राधिकारियों द्वारा प्रतिसंहित की जा सकती है, जिन्होंने ऐसे आदेश बनाए हैं, या बनाने वाले हैं या ऐसे प्राधिकारी जो उसके अधीनस्थ हैं।

### 33. निवृत्ति भत्ता

(1) प्रत्येक निलम्बन अधिकारी को निलम्बन की अवधि के दौरान निम्नलिखित दरों पर निवृत्ति भत्ता दिया जाएगा, अर्ति:-

(क) जब विचारणीय या अविर्णात जांच विभागीय है तब निलम्बन की तिथि से पहले नव्वे दिनों तक मूल वेतन, महंगाई भत्ते तथा अन्य प्रतिपूरक भत्ते जो किसी अधिकारी के अवकाश पर उसे देव होते उसके आधि के बराबर निवृत्ति भत्ता दिया जायगा।

(ख) यदि यह विभागीय जांच का मामला है तथा यह नव्वे सभी तक चलता है एवं अधिकारी नव्वे दिनों से अधिकारी का अवधि के तिथि निलम्बित रहता है तो उस अधिक अवधि का निवृत्ति भत्ता मूल वेतन, महंगाई भत्ते तथा अन्य प्रतिपूरक भत्तों के तीन चौथाई के बराबर होगा: यात्रे कि जब जांच अधिकारी पर प्रत्यक्ष रूप से आरोप कारणों का बजूद से नव्वे दिनों की अवधि से अधिक हो जाती है तब उन नव्वे दिनों से अधिक की अवधि के निवृत्ति भत्ते को मूल वेतन, महंगाई भत्ते तथा अन्य प्रतिपूरक भत्तों के एक चौथाई तक कम कर दिया जाएगा।

(2) निलम्बन के अन्तर्गत प्रत्येक अधिकारी को, जिनके मामले में जांच आहरी ऐसीसी द्वारा की जा रही है या जब अपराधी कार्यशाही की जांच पकाल या मुकदमा चल रहा है, निलम्बन को लारोख से पहले एक सौ असीसी दिनों के लिए मूल वेतन, महंगाई भत्ते तथा अन्य भत्ते जो उसके अवकाश पर होने पर उसे देय होते तथा उसके आधि के सम-सुलग्न निवृत्ति भत्ता पाने का हूँ होगा, तथा यदि जांच पर निराश्रय कार्यवाही लाभी अवधि तक चलती है तथा अधिकारी निलम्बित बना रहता है, तब ऐसी बड़ी हुई अवधि के लिए निवृत्ति भत्ता मूल वेतन, महंगाई भत्ते तथा अन्य प्रतिपूरक भत्तों के समतुल्य होगा बाराते कि जब वह जांच या अपराध कार्यवाही अधिकारी पर प्रत्यक्ष आरोप्य कारणों की बजूद से एक सौ असीसी दिनों की अवधि से अधिक हो जाती है तब निवृत्ति भत्ते को उस भूल वेतन, महंगाई भत्ते तथा अन्य प्रतिपूरक भत्तों के एक चौथाई तक कम किया जाएगा।

(3) यदि किसी अधिकारी को अपराध के अविद्योग में पुलिस ने गिरफ्तार किया है तथा उसे जमानत नहीं दी जाती है तो कोई निवृत्ति भत्ता देय नहीं होगा:

विश्वाते कि यदि वाह में जमानत प्रदान कर दी जाती है और सभी प्राधिकारी निलम्बन को जारी रखने का निर्णय करते हैं, तो अधिकारी जमानत प्रदान होने की तिथि से निवृत्ति भत्ता पाने का दूकावार होगा।

(4) इन विनियमों के अन्तर्गत निवृत्ति भत्ते का मुगानन संबंधित अधिकारी द्वारा इस लिखित घोषणा के अवधीन होगा कि वह निलम्बन को अवधि के दौरान कोई अन्य वियोजन, ध्यापार या धंश नहीं कर रहा है तथा निवृत्ति भत्ते का मुगानन शर्ते के अधीन होगा कि संवैधित अधिकारी निलम्बन अवधि के दौरान कोई नौकरी नहीं कर रहा है।

### 34. निलम्बन अवधि का लेब्रा-जोड़ा

(1) अनुशासनिक अपील या पुनरीक्षण प्राधिकारियों द्वारा बद्धस्तगी, निष्कासित या निलंबित कर पुनः बहाल किए कए कर्मचारियों के मामले में यदि यह समझा जाय कि निलम्बन अवधियोचित है या पूर्णक्षेत्र ध्यायीचित नहीं है, तब ऐसे प्राधिकारी जिसका निर्णय अंतिम होगा, इपूट से अनुपस्थित के लिए निम्नलिखित की स्थीकृति देगा।

(क) यदि यह सम्मानपूर्वक दोष मुक्त ठहराया जाता है तो उसे स्थीकृत निवृत्ति भत्ते से योग्यचित कटी जाए और वह बहु धूर्ण वेतन और भत्ता दिया जायगा जो वह बरखास्त निष्कासित या निलम्बित नहीं होने पर पा रहा होता।

(ख) यदि कोई अन्य मामला हो तो अनुशासनिक, अपील या पुनरीक्षण प्राधिकारी द्वारा बनाए गए छंग से वेतन और भत्ते का कोई हिस्सा।

(4) उप विनियमन (1) के छंड (क) के अन्तर्गत आने वाले मामले में कार्य पर से अनुपस्थित की अवधि को कार्य पर विताई गई अवधि मानी जाएगी और छंड (ख) के अन्तर्गत आने वाले मामलों में अनुपस्थित की अवधि को कार्य पर विताया जाय समय नहीं माना जाएगा कि वशर्ते, अनुशासनिक, अपील या समोक्षक प्राधिकारी जो भी हो और जिसका निर्णय अंतिम होगा अलग से निवृत्ति न दें।

### 35. दण्ड

अधिकारियों पर निम्नलिखित दण्ड किसी भी दुराचरण अवश्य कोई भी पर्याप्त कारण के एकज में लागू किया जा सकता है।

(क) लघु दण्ड

(क) सेन्सर

(क) जुर्माना

(ग) संचय के साथ या रिंग बोड्युल रोकना

(घ) पदोन्नति रोकना

(इ) किसी आदेश के उलंगन या सापरवाही के चलते या अन्यथा रावेविहार को द्वारा अधिक हानि के लिए उसके वेतन या अधिकारी को किसी अन्य देय राशि पुरे या एक भाग का कटाया।

### (2) भारी दण्ड

(क) निष्कासी सेवा या पद पर पदोन्नतयत या मूल वेतनमात्र, या वेतनमात्र के निचले स्तर पर घूनीकरण;

(ख) अनिवार्य सेवानिवृत्ति

(ग) सेवा से निष्कासन ।

(घ) ब्रह्मसिंही ।

व्याख्या :

इन विनियमों से संवधित निम्ननिष्ठित के मामले में दण्ड नहीं माने जाएंगे ।

(1) किसी प्रधिकारी के समय मान में दक्षता रोध पर इसनिये रोकना क्योंकि उस दक्षता का सकारात्मक प्रमाणपत्र नहीं दिया गया है ;

(2) प्रधिकारी की गैर-प्रदोषता जाहे स्थानापन हो या प्रत्यक्ष बहु प्रदोषता के उपर्युक्त है मगर मामले में विवार के बाद उसे अनुप्रयुक्त पाया गया गया ।

(3) उच्च पद या श्रेणी पर स्थानापन प्रधिकारी का बापस निम्न श्रेणी में प्रत्यावर्तन इस आधार पर कि उस पर विवार किया गया, जाच के परचात् ऐसे उच्च पद या श्रेणी के लिए अनुप्रयुक्त पाया गया या किसी प्रगतिसाक्षीय कारणों से जिमका उसके आचरण से किसी प्रकार संबद्ध नहीं है ।

(4) परीक्षीका प्रवधि के बीचार या परीक्षीका प्रवधि के समापन पर उम्मीदी नियुक्ति की शर्ती के अनुसार विगत श्रेणी या पद पर प्रधिकारी का प्रत्यावर्तन ;

(5) प्रतिवार्ष सेवा निवृति प्रवकाश यात्रा विश्वायत के रोकना तथा राज्यविद्योऽप्ति प्रधिकारि नियुक्ति वेतन तथा भर्ते विनियम 1983 के उपर्योग के अनुसार कोई अन्य कार्रवाई ;

(6) सेवा समाप्ति

(क) नियुक्ति की शर्ती के अनुरूप परीक्षीका पर नियुक्ति प्रधिकारियों के परीक्षीका प्रवधि के बीचार या इसके समापन पर

(ख) अस्थायी रूप में नियुक्त मगर लेका के करार से प्रत्यक्ष उसकी प्रवधि की समाप्ति पर या उससे पहले उसको नियुक्त शर्तों के अनुरूप,

(ग) किसी टेक या करार पर नियुक्त प्रधिकारी को उसके टेक द्वारा करार संबंधी शर्तों के अनुरूप या उसकी किन्हीं शर्तों का उल्लंघन करने पर,

(घ) प्रतिष्ठान संकुचित होने या इसके परिणामस्वरूप फायद होने पर,

(ङ) किसी प्रधिकारी को उसकी मंपके (निधन) की समाप्ति पर,

(च) संगतार शीमारी या उसके स्वास्थ्य से अक्षम होने या प्रत्यक्ष इन विनियमों के अन्तर्गत शारीरिक रूप में प्रस्तुत पाए जाने पर,

(छ) जिन किसी शीघ्रत्व के अनुपस्थिति तथा उसके परिणाम जैसा कि गडेविकोड़ प्रधिकारी (आचरण, अनुशासन तथा अधीन) विनियम 1988 में उत्पन्न है ।

36. अनुशासनिक प्रधिकारी

अनुशासनिक प्रधिकारी जो नियुक्त प्रधिकारी या उससे उच्च कोई प्रधिकारी होंगा वह विनियम 35 में उल्लिखित के अनुसार प्रधिकारी पर कोई भी दण्ड लागू कर सकता है ।

37. लघु बण्ड देने की पद्धति

(1) विनियम 35 के उप-विनियम (1) में इंगित वर्ग में जब कोई अवृत्त इण्ड प्रस्तावित है तो संबंधित प्रधिकारी जो उसके खिलाफ न दाचार और दुर्योगहार के आरोपों और प्रभियोगों तका जब उसकी पूर्व सेवा पर भी विवादित किया जाएगा वह उसे आपने बचाव में लिखित विवरण निर्धारित प्रवधि में प्रस्तुत करने वा प्रवसर दिया जाएगा जो 15 दिनों से अधिक नहीं होगा । कर्मचारी द्वारा प्रस्तुत किया गया बचाव विवरण पर, यदि कोई हो तो वह अनुशासनिक प्रधिकारी द्वारा आदेश जारी करने से पहले विचार किया जाएगा ।

(2) कार्यवाही के अव्वलेक्ष में निम्नलिखित होंगे ।

(क) दुरावधारण और दुर्योगहार के आरोप संबंधी विवरण की प्रति जो प्रधिकारी को सुनुद्द की जाएगी ।

(ख) उनका बचाव विवरण, यदि कोई हो, और

(ग) अनुशासनिक प्रधिकारी के आदेश इसके कारणों महित,

(घ) पूर्व सेवा अभिलेख जब उता पर विश्वाय किया जाएगा है

38. भारी दण्ड देने की पद्धति

(1) विनियम 35 के उप-विनियम (2) में बताए गए तरीके से कोई भी मार्गी दण्ड तब तक लागू नहीं की जाएगी जब तक कि विनियम के अनुरूप जांच नहीं पूरी हो जाती ।

(2) जब अनुशासनिक प्रधिकारी यह समझता है कि किसी प्रधिकारी के विकाढ़ कदाचार के आरोपों और प्रभियोगों की मज्जाद्द जानने के पर्याप्त कारण नीजूद हैं तो वह स्वयं जांच कर सकता है या जाच के लिए किसी अन्य व्यक्ति का नियुक्त कर सकता है (जो अब में जांच अधिकारी के नाम से जाना जाएगा )

(3) संबंधित प्रधिकारी की आरोपों और भिन्नों से समविठ्ठ आरोप पत्र दिया जाएगा तथा उल्लिखित प्रवधि के भीतर उनका लिखित रूप में स्पष्ट करने का अवसर दिया जाएगा । यदि संबंधित प्रधिकारी से उल्लिखित प्रवधि के भीतर कोई स्पष्टीकरण या उससे प्राप्त नहीं होता है तो यह माना जाएगा कि उसने आरोपों को स्वीकार कर लिया है ।

(4) यदि प्रधिकारी आरोपों के अभियोग से इनकार करता है तो अनुशासनिक प्रधिकारी द्वारा स्वयं या जांच प्रधिकारी के रूप में नियुक्त किसी अन्य व्यक्ति द्वारा जांच की जाएगी ।

(5) प्रधिकारी के लिखित विवरण की प्राप्ति पर या निर्धारित प्रवधि में कोई विवरण नहीं प्राप्त होने की दण्ड में रूप अनुशासनिक प्रधिकारी या उप-विनियम (2) के अन्तर्गत नियुक्त कोई जांच प्रधिकारी की मामले की जांच करा सकता है । वग़ैरे कि यह आवश्यक नहीं होगा कि प्रधिकारी द्वारा निखिल रूप में स्वीकृत आरोपों के मामले में जांच कराई जाए । जो भी ही अनुशासनिक प्रधिकारी एवं प्रत्येक आरोप के परिणाम का अभिलेख रखेगा ।

(6) जब कोई जांच स्वयं अनुशासनिक प्रधिकारी करता है या इस लिए कोई जांच प्रधिकारी नियुक्त करता है, तो आदेश पारित कर दिये जाने वाले प्रधिकारी की नियुक्ति “प्रधानाविक प्रधिकारी” के रूप में कर यकृत है जो उसके नियम आरोप में संबंधित मामले को प्रस्तुत करेगा ।

(7) प्रधिकारी किसी भय कमज़ोरी की महत्वता ने नहीं है (जो किसी अन्य अनुशासनिक प्रधिकारी में सह कार्यकारी नहीं है या जिसके नाम कोई अन्य अनुशासनिक प्रधिकारी है) जो जिसके विलाप कोई

अनुशासनिक या अपराधिक कार्यवाही नहीं है जो उसके विभाग या उसी शहर के क्षेत्रीय कार्यालय यथास्थिति, में कार्य कर रहा है उसे ऐसी जांच में किसी विधिकर्ता को सेवा करने का कोई अधिकार नहीं होगा बश्यते कि प्रस्तावक अधिकारी प्रशिक्षित विधिकर्ता नहीं है।

(8) जांच प्राधिकारी द्वारा निश्चिन किए गए नारीख पर अधिकारी नोटिस में बताए गए भवय, स्थान और तरीके पर प्राधिकारी के सामने उपस्थित होंगा और अधिकारी के यह पूछने पर कि क्या उसे अपनी गलतियों का अहमाग है या उसे अपने बचाव में कुछ कहना है अगर वह किसी आरोप को स्वीकार करता है तो जांच अधिकारी दलीलों का रिकार्ड करेगा, रिकार्ड पर हस्ताक्षर करेगा और संबंधित अधिकारी के हस्ताक्षर लेगा और अधिकारी द्वारा आरोपों को स्वीकृत करने में संबंधित मामले की छानबीन को व्यवस्था करेगा।

(9) यदि अधिकारी गलतियों नहीं मानता तो जांच अधिकारी मामले को किसी अगली नारीख तक के लिए टान सकता है जो अन्य दिनों से अधिक नहीं होगा।

(10) अधिकारी दस्तावेजों या गवाहों का गुणी प्रस्तुत करने गमन विवित रूप में उसके अधिकारी को साप्त करेगा तथा यदि जांच अधिकारी संतुष्ट है कि दस्तावेजों या गवाह जांच के आरोपों में संगत नहीं हैं तो वह दस्तावेजों को प्रस्तुत करने या गवाहों की जांच करने की अनुमति नहीं देगा। जांच प्राधिकारी दस्तावेजों को प्रस्तुत करने या गवाहों की जांच करने की अनुमति न देने के कारण को संदेश में बताएगा।

(11) उन दस्तावेजों को प्रस्तुत करने की अनुमति नहीं दी जाएगी जो अनिवार्य दस्तावेज़ के हित के बिना होंगे।

(12) (क) जांच द्वारा निर्धारित नारीख पर मालिक और विवित प्रमाण पत्र जिसके द्वारा आरोप सावित किए जाने हैं अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा या उसके लिए प्रस्तुत नहीं किए जायेंगे और यद्यपि प्रस्तावित प्राधिकारी द्वारा या इसके लिए परीक्षित किए जायेंगे और यह कर्मचारी द्वारा या उसके लिए प्रति परीक्षित भी किए जा सकते।

(ख) प्रस्ताविक अधिकारी उन मनी गवाहों या मुद्दों का पुनर्व्यवधारण कर सकता है जिसे प्रति-परीक्षित किया जा चुका है मगर वह जांच प्राधिकारी की अनुमति के बिना दिये गमन सुन्दर करने वाला है उसका नहीं कर सकता है।

(ग) जांच अधिकारी भी उचित ममक्षन पर गवाहों से ऐसे प्रश्न कर सकता है।

(13) जांच प्राधिकारी अपने विवेक से प्रस्तावक अधिकारी को ऐसे सबूत प्रस्तुत करने की अनुमति दे सकता है जिसे आरोप पत्र में नहीं बताया गया है या स्वयं वो नए प्रवाणों को माम अवधारणा गवाहों की पुनः जांच कर सकता है और ऐसे प्रत्येक मामले में अधिकारी को यह छूट दी जाएगी कि वह अभिनेत्र में लिए जाने के पूर्व छिपाए निश्चित प्रमाण को निरीक्षण कर सके या जिस गवाह का कुनाधा गया है उसे प्रतिपरीक्षित कर सके।

(14) (ध) जब अनुशासनिक प्राधिकारी प्रमाणपत्र प्रस्तुत कर दे तो अधिकारी में यह अनिवार्य होगा कि वह आपने बचाव में मालिक महार ले।

(ख) मालिक बचाव को तो उसे अभिनिवित किया जाएगा और अधिकारी को उस पर हस्ताक्षर करने होंगे।

(ग) काइन या अभिनिवित बचाव विवरण की एक प्रति प्रस्ताव अधिकारी को यदि कोई नियूक्त हो तो दी जाएगी।

(15) (क) उसके पश्चात अधिकारी के लिए प्रमाण पत्र प्रस्तुत किए जाएं और ऐसा करने समय यदि अधिकारी चाहे तो वह स्वयं ही अपने लिए जांच कर सकता है।

(ख) तत्पश्चात यदि कोई गवाह हो तो अधिकारी द्वारा द्रस्तुत किया जाएगा जिसका परीक्षण होगा और वह प्रति परीक्षित पुनः परीक्षित जांच अधिकारी द्वारा उसी प्रकार किए जायेंगे जिस प्रकार अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा गवाहों की जांच की जाती है।

(16) जांच अधिकारी, अधिकारी के अपने सामने की बच्य करने के पश्चात स्थान यथा यदि अधिकारी ने अपनी जांच नहीं की है उसके विशद उत्पन्न परीक्षितियों पर गमनावधि: प्रपत्र पूछ सकता है जिसमें कि अधिकारी अपने विशद साक्षण में उनमें फिर्ते प्रतार का परिविवरण पर अपना स्पष्टीकरण दे सके।

(17) सबूत के प्रस्तुतकरण की समाप्ति के बाद जांच प्राधिकारा, प्रस्तावक अधिकारी यदि कोई नियुक्त किया गया हो तो और कर्मचारी की मुनबाई कर सकता है या उन्हें यदि वे चाहें तो संबंधित मामले का निश्चित ब्योग दायर करने की अनुमति दे सकता है।

(18) यदि अधिकारी बचाव का लिखित विवरण जैसा कि उप विनियमन (1) में बताया गया है, प्रयोगत के लिए निर्धारित समय पर 4। पहले प्रस्तुत नहीं करता या स्वयं उपस्थित नहीं होता या अन्यथा चूक करता है या विनियमन के किन्तु उपबंधों के पालन से दूर करता है तो जांच अधिकारी एक पक्षीय जांच कर सकता है।

(19) जब कभी कोई जांच प्राधिकारी किसी जांच के मामले में पूरी या किसी भाग की मुनबाई करने और रिकार्ड करने के बायक अपना अधिकार खोल समाप्त पाता है और उसके स्थान पर काई बुमरा जांच अधिकारी आता है जिसने ऐसे अधिकार क्षेत्र में कार्य किया है, या करता है तो वह जांच अधिकारी अपने पूर्वाधिकारी द्वारा जुटाए गए और रिकार्ड किए गए सबूतों के आधार पर, या अंततः अपने पूर्वाधिकारी और अंततः स्वयं अपने द्वारा जुटाए गए सबूतों के आधार पर जांच जारी रखेगा।

बश्यते कि परवर्ती जांच प्राधिकारी के मन में ऐसे गवाहों का जिनकी गवाहियां पहले ही रिकार्ड की जा चुकी हैं मगर स्थाय के हित में आवश्यक समझने पर पुनः बुलावर पुबारा परीक्षण प्रतिपरीक्षण या पुनः परीक्षण कराया जा सकता है।

(20) जांच की समाप्ति के बाद रिपोर्ट तैयार की जाएगी तथा उसे अनुशासनिक प्राधिकारी को प्रस्तुत किया जाएगा।

21. अनुशासनिक प्राधिकारी या जांच अधिकारी, यथा स्थिति, आरोप पत्र जारी करने की नियम में यथा सम्बन्धी तीन महीने के भीतर कार्यवाही को पूर्य करें।

### 39. जांच रिपोर्ट पर कार्यवाही

(1) अनुशासनिक प्राधिकारी भी या किसी आरोप के नाम पर वृद्धि अभिलेख के जांच परिणामों को ध्यान में रखने द्वारा सर्वदा अधिकारी को प्रस्तावित दंड पर अधिवेदन करने का उपयोग अवधार देने के पश्चात दंड लागू करने का आदेश देगा।

(2) सभी या किसी आरोप के जांच परिणाम के पश्चात यदि अनुशासनिक प्राधिकारी परिणाम प्राप्ति के बाद यह समझता है कि आरोप उचित नहीं था तो वह संबंधित अधिकारी को दोषमुक्त करने का आदेश जारी बार मकाना है।

(3) यदि अनुशासनिक प्राधिकारी जांच प्रतिकारी द्वारा दिए गए किसी अपरोप के जांच परिणाम से सहमत नहीं होता है तो वह ऐसी असहमति के कारणों का अभिलेख करने द्वारा स्वयं जांच परिणाम रिकार्डरेगा जो उत्त प्रगति है तथा सहमत होगा तथा कोई लघु दण्ड देने का अदेश देगा एवं यदि परिस्थितियों के अंतर्गत यह अपराधित समझा जाता है तो उत्त प्रिवियमन (4) के अन्तर्गत कार्रवाई करेगा।

(4) यदि अनुशासनिक प्राधिकारी स्वयं ही जांच प्रतिकारी द्वारा है लिखित रूप में कारण बताते हुए नए सिरे से या अगली जांच और रिपोर्ट के लिए जांच प्राधिकारी को मामला सौंपा जा सकता है तथा जांच प्राधिकारी विनियमन (38) के अनुसार जहां तक संभव हो मामले की जांच को आगे बढ़ावेगा।

#### 40. आदेशों का संबोध

विनियमन (37) या विनियमन (38) के अनुसार जांच के बाद अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा जारी किया गया प्रत्येक आदेश संबंधित अधिकारी को प्रेषित की जाएगी तथा जांच परिणाम की प्रति भी, यदि कोई हो तो वी जाएगी।

#### 41. सामान्य कार्यवाहियां

जब दुराचरण के मामले में दो या उससे अधिक अधिकारी या एक अधिकारी तथा कर्मचारी उलझे हो तो ऐसे सभी अधिकारियों पर भारी दण्ड लागू करने के सम्बन्ध मामला प्राधिकारी ऐसा आदेश का निर्देश दे सकता है कि उन सभी के विरुद्ध की जारी अनुशासनिक कार्यवाहियां सामान्य कार्यवाहियों के अंतर्गत सम्मिलित की जाए और उस सामान्य कार्यवाहियों के प्रयोगत के लिए वह प्राधिकारी अनुशासनिक प्राधिकारी के रूप में कार्य करेगा।

#### 42. कुछ मामलों में विशेष पद्धतियां

इस अध्याय में अन्तर्निहित किसी बात के होने हुए भी निम्नतिव्र परिस्थितियों में अनुशासनिक प्राधिकारी उपविनियमन 35(2) इंगित कोई भी दण्ड लागू कर सकता है।

(i) किसी न्यायिक मुकदमे के उपरान्त सचिवाईयों की जातकारी के सामर्थ्य या किसी अपराध के आपरोप में जहां अधिकारी को सजा मिली हो; या

(ii) जब अनुशासनिक प्राधिकारी संतुष्ट है कारण लिखित रूप में रिकार्ड करने के बाद कि इन विनियमों के अंतर्गत वाए गए दण्ड से जांच करना समुचित अवहार्य नहीं होगा; या

(3) राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड के या राज्य के सुरक्षा के हित में अधिकारी की सेवा बरकरार रखना सामर्थ्यिक नहीं होगा।

#### 43. केन्द्रीय सरकार या राज्य सरकार, सहकारिताओं इत्यादि से प्रतिनियुक्ति पर आए हुए अधिकारी

(1) जब केन्द्र या राज्य सरकार या किसी सार्वजनिक बेत्र के उपकरण या सहकारी संघ अथवा महासंघ से जो अब नियंत्रक, प्राधिकारी के नाम से संदर्भित किए जायेंगे) से राडेविबोर्ड में प्रतिनियुक्ति पर आए हुए किसी अधिकारी को यदि निलंबन आदेश जारी किया जाये या उसके विरुद्ध कोई अनुशासनिक कार्यवाही की जानी हो तो परिस्थितियों से संबंधित सूचना जो हो भी नियंत्रक प्राधिकारी को दी जाएगी।

(2) अधिकारी के विरुद्ध किए गए अनुशासनिक कार्यवाही के परिणामस्वरूप यदि अनुशासनिक प्राधिकारी यह समझता है कि उसे कोई लघु दण्ड दिया जा सकता है तो वह नियंत्रक प्राधिकारी से परामर्श करने के पश्चात् मामले में योग्यित आदेश पारित कर सकता है।

(3) इन विनियमों के अन्तर्गत यदि अधिकारी लघु दण्ड के विरुद्ध अपील पाचना प्रस्तुत करता है तो इसका निपटान नियंत्रक अधिकारी से परामर्श के बाद किया जाएगा।

(4) किसी भी मामले में यदि अनुशासनिक प्राधिकारी यह समझता है कि भारी दण्ड देना उचित है तो वह अधिकारी की सेवाएं नियंत्रक प्राधिकारी के जिसमें सौंप देगा और जांच की कार्यवाहियों को उसके बाले अपनी कारबाई के लिए सौंप देगा।

(5) यदि राडेविबोर्ड और नियंत्रक प्राधिकारी में मतभेद हो जाए तो अधिकारी की सेवाएं नियंत्रक प्राधिकारी के जिसमें सौंप दी जाएंगी और मामले की कार्यवाहियों से भी उसे अवगत कर दिया जाए गा ताकि वह जैसा भी उचित समझे कारबाई करे।

#### 44. अपील

(1) अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा विनियमन 37 या 38 या विनियमन 42 के अन्तर्गत जारी किया गया किसी भी दण्ड निर्णय के अधिकारी के विरुद्ध अध्यक्ष के सम्मुच्छ अपील की जा सकती है और यदि निर्णय अध्यक्ष द्वारा लिया गया है तो "बोर्ड" को अपील की जा सकती है।

(2) आदेश जारी होने की तारीख से एक महीने के अन्दर अपील की जा सकती है जिसे अपील प्राधिकारी को संबोधित कर दिया जा सकता है और जिसके विरुद्ध अपील की गई है उस प्राधिकारी को सौंपा जाएगा।

(3) जिस प्राधिकारी के विरुद्ध अपील की गई है वह अपनी अध्यक्षितायों एवं मामले की रिकार्ड के साथ अपील को इसकी प्राप्ति पन्द्रह दिनों के अन्दर प्रेषित करेगा।

(4) अपील, प्राधिकारी इस बात पर विचार करेगा कि क्या जांच परिणाम स्थायसंगत है या क्या दंड अधिक अवश्यक है तथा अपील करने की तिथि से नब्बे दिनों के भीतर दंड की पुष्टि करने, बढ़ाने, कम करने या समाप्त करने का उपर्युक्त आदेश जारी करेगा या उस प्राधिकारी जिसने दंड लागू किया था अवश्य किसी अन्य प्राधिकारी को योग्यता निर्देश सहित मामला बापस कर देगा।

(5) जब अपील, प्राधिकारी उपविनियमन 35(2) के अनुसार कोई भारी दण्ड देना चाहे—

(क) यदि विनियमन 35(2) के अनुसार कोई जांच नहीं हो पाई है तो अपील प्राधिकारी जांच प्रारम्भ करने संबंधी आदेश दे सकता है और जांच के अभिलेखों पर विचार करने के बाद उपर्युक्त आदेश जारी कर सकता है।

(ख) यदि विनियमन 35(2) के अनुसार जांच पूरी कर ली गई है तो अपील प्राधिकारी संबंधित प्राधिकारी को "कारण बताओ सूचना" जारी करेगा कि उसे क्यों न भारी दण्ड बढ़ा कर दिया जाए और उस आशय का अंतिम आदेश उनके अभिवेदन पर यदि कोई हो तो, विचार करने के बाद जारी करेगा।

#### 45. समीक्षा

इन विनियमों में किसी बात के अन्तर्विष्ट होने भी बोर्ड अपने प्रस्ताव से या अध्यक्ष अनुशासनिक कार्यवाहियों के किसी भी मामले से संबंधित रिकार्ड अंतिम आदेश जारी होने के एक सौ अस्ती दिनों के अन्वर पुनः मंगा सकती है, और

(क) आदेश को पुष्ट, संशोधित या रद्द कर सकती है।

(ब) कोई वृण्ड लागू कर सकती है, या आदेश द्वारा लाए कि ए.गण. दण्ड को रद्द, कम, पुष्ट या बढ़ा सकती है।

(ग) आदेश जारी करने वाले प्राधिकारी या अन्य किसी अन्य प्राधिकारी के पास मामला उस निर्देश के साथ सौंप सकती है कि वे मामले से उत्पन्न परिस्थितियों को देखते हुए अगली कार्रवाई या जांच करें, या

(घ) ऐसे अन्य आदेश जारी करें जो उपर्युक्त हो।

वर्षाते कि ऐसे प्रत्येक मामले में जब बोर्ड दण्ड बढ़ाने का प्रस्ता व रखती हो, और ऐसे बढ़े हुए दण्ड विनियमनों 35(2) के अनुसार भारी दण्ड हो।

(i) ऐसे मामलों में जहां विनियमनों के अनुसार जांच नहीं की गई है, बोर्ड जांच प्रारम्भ करने का निर्देश देगा तथा जांच के रिकार्ड पर विचार करने के बाद समन्वित आदेश जारी करेगा।

(ii) ऐसे मामलों में जहां विनियमन 37 के उपबन्धों के अनुसार जांच पूरी कर ली गई है, बोर्ड अधिकारी को “कारण बताओ सूचना” जारी करेगा कि उसे क्यों न भारी दण्ड बढ़ा कर दिया जाए और उस आशय का अन्तिम आदेश उसके अधिकेन्द्र प्रयोग के लिए कोई हो तो विचार करने के बाद जारी करेगा।

#### 46. अपराधिक कार्यवाही का प्रभाव

(1) शकाओं को दूर करने के लिए एतद्वारा वह घोषणा की जाती है कि किसी अधिकारी के किसी आचरण के संबंध में किसी अपराधिक कार्यवाही का, जांच पड़ताल या अन्यथा कारण से, अनिंगत होता उस अधिकारी के विषद् अनुशासनात्मक कार्यवाही के प्रारंभण या जारी रखने पर अवरोध नहीं डालेगा चाहे वह उसी आचरण के संबंध में हो।

(2) इन विनियमनों में किसी बात के होते हुए भी, जब कोई अधिकारी नैतिक चरित्रहीनता के किसी दंडनीय अपराध में दोषी पाया गया है या जब दोषी होने के फलस्वरूप उसे कैद किया गया है, तो सभ स प्राधिकारी उसी कारणों पर उसकी सेवाएं समाप्त कर सकता है।

(3) प्रत्येक अधिकारी जो अपराध में शामिल है या जिस पर अपराध का अधियोग लगाया गया है तथा उसके परिणामस्वरूप वह कार्य से अनु-परिच्छित है तो वह उस अनुपस्थित अवधि के लिए किसी वेतन तथा भर्ती का हकदार नहीं होगा।

#### 47. आदेश, सूचना इत्यादि जारी करना

(1) राडेविबोर्ड द्वारा किसी अधिकारी को निम्नलिखित में से किसी भी प्रकार से ही लिखित सूचना को उपर्युक्त तरीके से दिया गया माना जाएगा:

(i) राडेविबोर्ड के परिसर में कहीं भी उसे सौंपा गया लिखित पत्र;

(ii) उसके राडेविबोर्ड के अधिलेखों में अन्तिम जात पते पर पंजीकृत हार्ड ड्राइव भेजा गया संदेश।

(2) अन्तिम जात पते से पंजीकृत पत्र की प्राप्ति की पावती की पावती सूचना को इन विनियमनों के प्रयोजन के लिए संदेश को पर्याप्त रूप से तथा व्यक्तिगत रूप से दिया गया माना जाएगा।

(3) जब किसी अधिकारी को कोई संदेश देना अपेक्षित है तो इस प्रकार दिया जाना पर्याप्त माना जाएगा, यदि अधिकारी उसे स्वीकार करने से इंकार करता है तथा यदि संदेश देने वाले व्यक्ति के ग्रालावा किन्हीं अन्य दो व्यक्तियों की उपस्थिति में उसे संदेश का सार मीडिक बता दिया जाता है एवं यदि वह संदेश किसी जांच के संबंध

में है तथा उपर्युक्त तरीके से सुवित किया गया अधिकारी यदि अनुपस्थित रहता है तो जांच को एक पक्षीय समाप्त किया जाएगा।

#### 48. समय सीमा शिथिल शक्ति और विलंब क्षमा

उसी प्रकार जैसा कि इन विनियमनों में व्यापक रूप से व्यवाना गया है, जो अधिकारी उन विनियमनों के अन्तर्गत कोई आदेश जारी करने के लिए शक्ति वा व्यापक कारण अवधा यदि व्यापक कारण दिखाया गया है तो, इन विनियमनों के अन्तर्गत इंगित किसी भी कार्य के मामले में विलंब क्षमा हेतु विनिर्धारित समय बढ़ा सकता है।

#### 49. सामान्य कार्यवाहियों से संबंधित व्याप्ति

इस अध्याय के अनुसार जहां अधिकारी या अन्य कर्मचारी पर सामान्य कार्यवाहियों की गई हैं, उपबन्ध आवश्यक परिवर्तनों के साथ-साथ उस प्रकार लागू होंगे, जैसे अधिकारी शब्द अधिकारी शब्दों या अन्य कर्मचारियों के लिए प्रतिस्थापित किए गए हैं।

#### 50. निस्तन और बचाव

(1) इन विनियमनों में वर्णित समान उपबन्धों के अतिरिक्त अधिकारियों पर लागू होने वाले प्रत्येक नियम, विनियमन या आदेश जो विनियमनों में हैं, इन मामलों में लागू नहीं रहेंगे।

(2) चूक या कोई कार्य जो इन विनियमनों के प्रारम्भ होने से पूर्व, उप-विनियमन (1) के आधार पर समाप्त उपबन्धों के अधीन कदाचार या वह इन विनियमनों के अन्तर्गत भी कदाचार माना जाएगा तथा उसके संबंध में कार्रवाई की जाएगी।

(3) प्रबंधन द्वारा प्रारम्भ या शुल्कों गई प्रत्येक विभागीय कार्यवाही या किसी अधिकारी द्वारा की गई अपील जो इन विनियमनों के प्रारम्भ होने के समय अनिंगत है उसे आगे बढ़ाया जाएगा तथा इन विनियमनों के अनुसार उस पर आदेश पारित किए जाएंगे तथा अनुशासनात्मक, जांच या अपील प्राधिकारी को इन विनियमनों के अन्तर्गत नियुक्त किया गया माना जाएगा।

(4) जिस अधिकारी पर ये विनियमन लागू होते हैं उसके बारे में, उन विनियमनों की कोई बात उन विनियमनों के लागू होने के कारण समाप्त हुए किन्हीं उपबन्धों के अन्तर्गत उसे उपचित अपील के अधिकार से वंचित करती नहीं मानी जाएगी तथा वह उसके संबंध में इन विनियमनों में अन्तिमिहित उपबन्धों के अनुसार अपील कर सकता है।

(5) इन विनियमनों में अन्तिमिहित कोई बात निम्नलिखित पर प्रभाव नहीं डालेगी।

(क) राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड अधिनियम, 1987 (1987 का 37) तथा विशेष रूप से अध्याय 5 में अन्तिमिहित धारा 3 के खण्ड (ट) के साथ पठित के अन्तर्गत या इसको प्रदत शक्तियों का प्रयोग करते हुए बोर्ड की कोई आदेश बनाने या किसी मामले को निश्चित करने या कोई निर्देश देने या कोई कार्रवाई करने की शक्तियाँ;

(ख) उक्त अधिनियम के उपबन्धों में अवस्थानुसार बोर्ड की किसी अधिकारी पर लागू होने वाली शर्तों में केवल बदल करने की शक्ति;

(ग) बोर्ड के गठन तक अधियन को उक्त अधिनियम की धारा 40 के अन्तर्गत शक्तियाँ।

(6) उप-विनियमन (4) के संबंध में बोर्ड अलग मानकरण अपना सकता है अलग आदेश दे सकता है या अधिकारियों की भिन्न श्रेणी वर्ग के संबंध में अलग निर्देश दे सकता है।

(7) प्रत्येक मामले में जिस पर बोर्ड को कोई आदेश जारी करना अपेक्षित है या इन विनियमनों के अन्तर्गत किसी विशेष विषय के उल्लिखित या निश्चित करना है, प्रत्येक नियम या आदेश या निर्देश या अनुदेश जो इन विनियमनों के आरम्भ होने से तकाल पूर्व विद्यमान था तथा किसी विषय पर संबंधित प्रधिकारी पर लागू हुआ था वह यथीचित् विवरित सहित लागू रहेगा तथा तब तक लागू रहेगा जब तक बोर्ड या अध्यक्ष प्राप्तिका द्वारा तत्संबंधी आदेश किया जाता है या कार्रवाई की जाती है या निर्णय लिया जाता है।

(8) उप-विनियमन (6) के उपबन्ध प्रत्येक विषय जिस पर इन विनियमनों के अन्तर्गत तत्संबंधी नियम या विनियमन नहीं बनाए गए हैं, या आदेश या निर्देश या सार्वजनिक जारी नहीं किए गए हैं या जिन पर बोर्ड या अध्यक्ष द्वारा उनको समिलित करने वाले आवश्यक विवरण छोड़ दिए गए हैं, पर समान रूप से लागू होंगे।

(9) शंकाओं को दूर करने के लिए एतद्वारा यह घोषणा कि जाती है कि पूरक इकाइयों प्रायोगिक परियोजनाओं या पूरक कम्पनियों के अधिकारियों पर लागू होने वाले जारी नियमों, विनियमनों और आदेशों (अधिकारियों की सेवा शर्तों के संबंध में संबंधित नियमों सहित) पर इन विनियमनों का तब तक कोई प्रभाव नहीं पड़ेगा जब तक कि बोर्ड या संबंधित संगठन का प्रधिकारी यथास्थिति, अन्यथा निर्णय नहीं करता है।

### 51. विशेष प्रस्तुतियों में विशेषता

अध्यक्ष यदि इस बात से संतुष्ट हैं कि किसी विनियमन के लागू किए जाने से अनावश्यक कठिनाई पैदा हो सकती है तो विशेष मामले की प्रतिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए किसी अधिकारी या अधिकारियों की श्रेणी पर से किसी विशेष विनियमन को लागू होने से लिखित आदेश द्वारा रोक सकता है और यह निर्देश दे सकता है कि जैसा वह निवरण करे विनियमन परिष्कृत रूप से लागू किया जा सकता है।

### 52. व्याख्या:

(1) इन विनियमनों के हिन्दी पाठ तथा उसके अंग्रेजी पाठ में कोई अन्तर होने पर अंग्रेजी सूलभाठ के उपबन्ध मान्य होंगे।

(2) इन विनियमनों की व्याख्या में यदि कोई संशय उत्पन्न हो तो मामले को अध्यक्ष के ध्यान में लाया जा सकता है जिसका निर्णय अंतिम और बाध्यकारी होगा।

वी. कुर्सियन, अध्यक्ष

7/3/88

राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड

## THE NATIONAL DAIRY DEVELOPMENT BOARD OFFICERS (CONDUCT, DISCIPLINE AND APPEAL) REGULATIONS, 1988.

No. DEL : NDDB.—In exercise of the powers conferred by section 48 of the National Dairy Development Board Act, 1987 (37 of 1987) and of all other powers enabling him in that behalf, the Chairman performing the functions of the Board of Directors in accordance with section 40 of the said Act, hereby makes the following regulations, namely :—

### CHAPTER I

#### PRELIMINARY

1. Short title and commencement.—(1) These regulations may be called the National Dairy Develop-

ment Board Officers (Conduct, Discipline and Appeal) Regulations, 1988.

(2) They shall come into force on the date of their publication in the Gazette of India.

2. Application.—(1) Save as otherwise expressly provided by the terms of contract, agreement or order of appointment, deputation or secondment, these regulations shall apply to every Officer of the National Dairy Development Board.

(2) For the removal of doubts, it is hereby declared that every—

(a) Managed Unit or

(b) subsidiary Unit, or

(c) Pilot Project,

shall continue to have their respective separate identity, and that these regulations shall not apply—

(i) to any person employed in any of them unless otherwise decided by the Board in relation to each of the Units or Projects, or

(ii) to any person employed in any Subsidiary Company, of which NDDB is a participant.

(3) Notwithstanding anything contained in sub-regulation (2), every officer of the NDDB who is on assignment to a Managed Unit, Subsidiary Company, subsidiary Unit or Pilot Project, shall be governed by the provisions of these regulations.

3. Definition.—(1) In these regulations, unless the context otherwise requires,—

(a) "Act", means the National Dairy Development Board Act, 1987 (37 of 1987);

(b) "Appointing Authority", in relation to any officer, means the authority or officer, for the time being, competent to make appointment to the post held by the officer, or to the grade applicable to the said officer;

(c) "Authority", includes the Chairman, Managing Director or any other officer designated for the purpose;

(d) "Board", means the Board of directors of the National Dairy Development Board;

(e) "Chairman", means the Chairman of the NDDB, being the full-time Chief Executive thereof, and so long as the post is continued to be held by the Chairman who held the same on the appointed day, (being a person not in receipt of any salary) it shall be deemed to be an honorary post for which the salary payable shall be nil and all the other conditions including allowances and perquisites shall be such as may be determined by the Central Government.

(f) "Competent Authority", in relation to any officer or other employee or with respect

to any matter, means the Board or the Chairman or any other Authority to whom the Board or Chairman has delegated the power in relation to the officer or other employee, or in respect of the matter, as the case may be;

- (g) "employee", means an officer or workman of the National Dairy Development Board;
- (h) "Government", means the Central Government or any State Government;
- (i) "Government Servant", means a person who is a member of a service or who holds a civil post under the Central or a State Government and includes any such person on foreign service;
- (j) "lien", means the right of an officer to hold substantively, either immediately or on the termination of a period or periods of absence, a post which he has been holding in a permanent capacity;
- (k) "month", means a month reckoned according to the British calendar;
- (l) "Managing Director", means an officer of the NDDB appointed as a Managing Director of the NDDB;
- (m) "Managed Unit", means an organisation managed by NDDB but not owned by it, and includes the following, namely :—
  - 1. Sabarmati Ashram Gaushala;
  - 2. Sugam Dairy;
  - 3. Mother Dairy, Calcutta;
  - 4. Patna Dairy Project;
  - 5. Bhavnagar Vegetable Products Unit;
  - 6. Rohtak Dairy Project;
  - 7. Rashtriya Vriksha Mitra Sahyog;
  - 8. Surat APS;
- (n) "National Dairy Development Board", or "NDDB", means the body corporate constituted under section 4;
- (o) "officer", means an employee of the National Dairy Development Board other than a workman within the meaning of the Industrial Disputes Act, 1947 (14 of 1947) or any other corresponding law, for the time being in force;
- (p) "officiate", in relation to an officer with reference to any post, means the performance of duties by an officer in that post by way of a temporary arrangement;
- (q) "organisation", includes a Firm;
- (r) "Pilot Project", means a project which is undertaken by the NDDB to demonstrate

alternate innovative strategies and includes the projects known at the commencement of these regulations as hereunder, namely :—

- 1. Fruit and Vegetables Unit;
- 2. Tree Growers Cooperative Project;
- 3. Salt Project;
- 4. Rural Electricity Cooperative Project;
- 5. Fisheries Project;
- (s) "permanent officer", means an officer who is employed against the permanent post and who has been subsequently accorded confirmation in writing;
- (t) "personal pay", means additional pay granted to an officer—
  - (a) to save him from a loss of substantive pay in respect of a permanent post due to a revision of pay, or to any reduction of substantive pay otherwise than as a disciplinary measure; or
  - (b) in exceptional circumstances, on special considerations;
- (u) "section", means the section in the Act;
- (v) "Subsidiary Company", means a subsidiary Unit or Project of the NDDB registered as a Company under the Companies Act, 1956 (1 of 1956), and includes the following, namely :—
  - Hindustan Packaging Company Limited;
- (w) "subsidiary Unit", means a subsidiary or a Unit owned by NDDB whether managed by it or not and includes the following, namely :—
  - 1. Mother Dairy, Delhi;
  - 2. Indian Dairy Machinery Company
  - 3. Indian Immunologicals;
- (x) "trainee", means a learner, by whatever name called, who is engaged to undergo training, whether with or without stipend, in terms of a special agreement and who will not be regarded as an employee of the NDDB;
- (y) "temporary officer", means an officer—
  - (i) who is engaged temporarily for doing work which is likely to be completed within a limited period; or
  - (ii) who is employed temporarily as an additional officer in connection with the temporary increase in workload;
- (z) "workman", means any person employed in the NDDB to do any manual, unskilled, skilled, technical, operational, clerical or supervisory work for hire or reward, whether

the terms of employment be express or implied, but does not include any such person—

- (i) who is employed mainly in a managerial or administrative capacity; or
- (ii) who,—
  - (a) being employed in a supervisory capacity, draws wages, exceeding one thousand six hundred rupees per mensem, or
  - (b) exercises functions mainly of a managerial nature, either by the nature of the duties attached to the office or by reason of the powers vested in him.

**EXPLANATION :** In this clause the term "wages" shall have the same meaning as it has under the Industrial Disputes Act, 1947 (14 of 1947) for the time being in force.

(2) All words and expressions used and not defined in these regulations but used in the Act, shall have the meanings respectively assigned to them under the Act.

## CHAPTER II

### CONDUCT, DISCIPLINE AND APPEAL

4. Liability to abide by regulations etc.—Every officer of the National Dairy Development Board shall at all times be bound to abide by these regulations and any other regulations, scheme or order made by or under the Act which is applicable to him, and without prejudice to the generality of this basic obligation, shall at all times—

- (a) maintain absolute integrity;
- (b) exhibit devotion to duty and obey official instructions and all instructions from superiors;
- (c) maintain fidelity and secrecy;
- (d) do nothing which is unbecoming of an officer of the National Dairy Development Board; and
- (e) take all possible steps to ensure the integrity and devotion to duty of all officers and other employees for the time being under his control or authority.

5. Obligation to maintain secrecy.—Every officer shall be bound to maintain secrecy, and to strictly comply with the declaration of fidelity and secrecy made by him and shall not divulge any information coming to his knowledge in the course of his duties or outside it, as would adversely affect or embarrass the National Dairy Development Board in any manner, and this restriction shall continue to apply to every officer even after his ceasing to be in service by retirement or otherwise whatsoever reason.

6. Confidentiality agreement compulsory for certain jobs.—(1) Every officer shall, before being assigned to any job or post which the Chairman may having regard to the duties specify in this regard, give a separate undertaking, in such form as may be specified by the Competent Authority, to maintain strict confidentiality with regard to design, equipment, product and process formulations, or any other matter that may come to his knowledge in the course of discharge of his duties, and the obligation shall continue to apply even after the officer has ceased to perform the assignment or ceased to be an officer of the NDBB.

(2) Any officer who does an act or makes any expression, in violation of the provisions of sub-regulation (1), shall, without prejudice to any other action that may be taken against him, be liable to be proceeded against for misconduct under these regulations as if it were an item of misconduct included in regulation 31.

7. Liability to serve.—Every officer in the service of NDBB shall make his services available to the National Dairy Development Board and he shall serve in relation to any work in which the NDBB is directly or indirectly interested, in such place and for such periods as he may, from time to time, be directed.

8. Performance of duties.—(1) Every officer shall be bound to perform his official duties to the best of his ability and exercise the powers conferred on him to the best of his judgement.

(2) Where instructions have been obtained by an officer from his superior, in respect of any matter where he himself is empowered or authorised to act, the officer cannot claim to be absolved of any responsibility on the matter on the ground that the same was approved by the superior.

9. Absence without justification and consequences thereof.—(1) Taking of casual leave in conjunction with any other officer or group of officers, or remaining absent from office in that manner shall be deemed to be a misconduct and be punishable as such.

(2) Without prejudice to any disciplinary action that may be taken for misconduct, the absence of any officer under circumstances set out in sub-regulation (1) or absence from duty without justification or without taking permission from the appropriate authorities shall entail the following consequences unless otherwise decided by the Competent Authority, namely:—

- (a) No pay and allowance shall be payable for the period of such absence;
- (b) The period of absence, unless condoned by the Competent Authority, shall result in break in service and postpone the date of next increment for a period equivalent to such period of absence;
- (c) The leave to the credit of the officer shall not lapse by reason of such absence, but the period of absence shall not be counted for the purpose of eligibility of earned leave;

(d) The past service of the officer shall not be affected, except that for the purpose of gratuity the service put in previous to such absence from service shall not be counted;

(e) For the purpose of leave travel concession, the service put in after the officer rejoins from such absence alone will be taken into account and the officer shall not be permitted to carry over any leave travel concession in respect of any period previous to such absence.

(3) In relation to any absence falling within the scope of sub-regulations (1) and (2), a Managing Director may give notice to the officer seeking an explanation for his absence and after considering the reply if any received, pass such orders in respect of the absence referred to in sub-regulation (2) as he may deem fit.

(4) A copy of every order passed by a Managing Director under sub-regulation (3) shall be given to the officer on request and the officer may, within thirty days of the receipt of the order, file an appeal to the Chairman who may, after considering all the circumstances attendant thereto\* pass such orders thereon as he may deem fit, and every such order shall be final.

10. Enforcement of Bond.—While all bonds executed by an officer to serve the NDDB shall be strictly enforceable, the exception may be made in favour of an officer who wants to join an organisation financed or promoted by the NDDB if he enters into a fresh bond of a like nature with the organisation agreeing to serve that organisation for the remaining period of the bond executed in favour of the NDDB.

11. Evidence before Committee etc.—(1) Save as provided in sub-regulation (3), no officer shall, except with the previous approval of the Chairman or of any officer authorised by him in this behalf give evidence in connection with any enquiry conducted by any person, Committee or Authority.

(2) Where any sanction has been accorded under sub-regulation (1), no officer giving evidence shall criticise the policy or any action of the National Dairy Development Board or of any Government.

(3) Nothing contained in this regulation shall apply to—

(a) evidence given at any enquiry before an authority appointed by Government, or by Parliament or by a State legislature or by the NDDB; or

(b) evidence given in any judicial enquiry; or

(c) evidence given at any departmental enquiry ordered by the Chairman or by any Competent Authority.

12. Officers to promote interest of the institutions.—Every officer shall serve the NDDB honestly and faithfully and shall use utmost endeavours to promote the interests of the NDDB and of the organisations in which NDDB is interested and shall do nothing

773 GI/88-7

which would damage the image, policy or programmes of the NDDB.

13. Prohibition against participation in election.—(1) An officer shall not take part in an election to any legislature or to any local authority.

(2) Nothing contained in sub-regulation (1) shall be deemed to affect the right of any officer to vote at an election and where he does so, he shall give no indication of the manner in which he proposes to vote or have voted.

(3) Every officer shall strictly refrain from being a worker of any political party.

(4) If any question arises whether any conduct falls within the scope of this regulation, the decision of a Managing Director shall be final.

14. Activities prejudicial to the national and institutional interest.—No officer shall engage himself or participate in any activity which is prejudicial to the interest of the sovereignty and integrity of India, security of the State, friendly relations with foreign countries, public order or morality or which involves contempt of court, defamation or incitement to an offence or is prejudicial to the interests of the National Dairy Development Board.

15. Canvassing by political or other influence.—No officer shall attempt to bring any political or other influence to bear upon any superior authority to further his interests in respect of matters pertaining to his career or conduct in the National Dairy Development Board.

16. Connection with Press or other media.—(1) No officer shall except with the previous sanction of a Chairman, own wholly or in part any newspaper or other periodical publication, or conduct or participate in the editing or managing of the same.

(2) No officer shall except with the previous sanction of a Managing Director or any officer authorised by him in this behalf, participate in a radio or TV broadcast, or contribute any article or write any letter either in his own name or anonymously, pseudonymously or in the name of any other person, to any newspaper or periodical :

Provided that no such sanction shall be required if such broadcast or contribution is of a purely literary or artistic character.

17. Criticism of Government or of National Dairy Development Board.—(1) No officer shall in any radio or TV broadcast or in any document published in his own name or in the name of any other person or in any communication to the press or in any public utterance make any statement :—

(i) with intention to defame or destabilise the Central Government or State Government or the NDDB or any institution connected with it or any other public undertaking ; or

(ii) which is capable of embarrassing the relations of the National Dairy Development Board

or related organisations with the public or with the Central Government or Government of any State or Federation, or of causing embarrassment between the Central Government and Government of any State ;

(iii) which is capable of embarrassing relations of the Central Government and the Government of any foreign State.

(2) Nothing in this regulation shall apply to any statement made or views expressed by an officer in his official capacity or in the due performance of the duties assigned to him, which are purely factual in nature and not considered to be confidential.

18. Unauthorised communication of information.—(1) No officer shall, except in accordance with any general or special order of the Chairman or except in the performance, in good faith, of the duties assigned to him, communicate, directly or indirectly, any official document or information to any officer or to any other employee or to any other person to whom he is not authorised to communicate such document or information.

(2) Quoting in representations, orders, or notes or other information containing official facts to which the officer is not authorised to have access or which he is not authorised to keep in his personal custody shall amount to communication of unauthorised information within the meaning of this regulation.

19. Private trade or employment prohibited.—(1) No officer shall, except with the previous sanction of the Chairman or a Managing Director engage directly or indirectly in any trade or business or undertake any manufacturing or other activity or accept other employment.

(2) Every officer shall report to a Managing Director if any member of his family is engaged in trade or owns or manages an instance agency, bank business or owns or manages an insurance agency, bank business or commission agency.

(3) Save as an activity included in his official duties, no officer shall, without previous sanction of the Chairman or a Managing Director take part in the registration, promotion or management of any bank or other company or any co-operative society for commercial purpose :

Provided that an officer may, with the prior permission of the Competent Authority take part in the registration, promotion or management :—

(i) of a consumer or house building co-operative society substantially for the benefit of the employees of the NDDB.

(ii) of a literary, scientific or charitable society registered under the Societies Registration Act, 1860 (21 of 1860), or any corresponding law in force.

(iii) of any institution intended for the welfare of the employees.

(4) No officer shall accept any fee or any pecuniary advantage for any work done by him for any public body or for any private person without the previous sanction of the Chairman or a Managing Director.

(5) No officer shall work for any other organisation or accept remuneration in respect thereto without the previous sanction of the Chairman and the Chairman shall give such sanction only in exceptional circumstances and where he is satisfied that the work can be undertaken by the officer without detriment to his official duties or responsibilities, and such sanction may include a stipulation that the fees received by the officer for the work shall be paid, in whole, or in part, to the NDDB.

20. Prohibition of application for outside employment and pursuing of further studies.—(1) No officer shall accept, solicit or seek any outside employment or office, whether stipendary or honorary, without the previous sanction of the Competent Authority.

(2) Application for fellowships or scholarships, to be made to any foreign authority or to any authority within the country, will fall within the scope of sub-regulation (1) and shall not therefore be made without the prior permission as aforesaid.

21. Employment of near relatives of officers.—(1) No person related, whether by blood or marriage to an officer or to the wife or the husband, as the case may be, of the officer shall be employed with the NDDB except with the previous sanction of the Chairman or a Managing Director authorised in this behalf.

(2) No officer shall use his position or influence directly or indirectly to secure employment in the NDDB or in any organisation enjoying the patronage of the NDDB for any person related, whether by blood or marriage to the officer or to the officer's wife or husband, whether such a person is dependent on the officer or not.

(3) Every officer shall be bound to intimate the Competent Authority if his son, daughter or any member of the family accepts employment with any organisation with which he has official dealings, or with any organisation having official dealings with the NDDB and where any such intimation is received the competent Authority may call for such particulars in relation to the employment as it may deem fit and the officer concerned shall be bound to furnish the same.

22. Officers not to be absent from duty without permission or be late in attendance.—(1) An officer shall not absent himself from duty without having obtained the permission of the Competent Authority.

(2) An officer who absents himself from duty without leave or overstays his leave shall not ordinarily be entitled to draw pay and allowances during such absence or overstay.

(3) No officer shall (unless otherwise authorised by the Competent Authority have the station where he is posted without obtaining previous permission of his immediate superior officer.

(4) No officer shall be late in reporting for duty or overstay the recess period or leave before time without obtaining previous permission of the immediate superior, and in any such case, the Competent Authority may at its discretion treat the officer as absent from duty for half a day or one day, as he may deem appropriate in respect of every such event.

(5) Any officer who, after reporting for duty, is found absent from his place of duty during the working hours without the permission from the immediate superior, may be treated as unauthorisedly absent for a day and be denied the pay for the day of such unauthorised absence, (and this shall be without prejudice to any disciplinary action that may be taken in that behalf).

23. Gifts.—(1) An officer of the NDBD may accept gifts from his near relatives on occasions such as weddings, anniversaries, funerals or religious functions, when the making of its gifts is in conformity with the prevailing religious or social practices, but he shall make a report to the Competent Authority if the value of any such gift exceeds rupees five thousand.

(2) On occasions as are specified in sub-regulation (1), an officer of the NDBD may accept gifts from his personal friends having no official dealings with him, but he shall make a report to the Competent Authority if the value of any such gift exceeds rupees one thousand.

(3) In any case not falling under sub-regulation (1) and (2), an officer of the NDBD shall not accept or permit any other member of his family, or any other person acting on his behalf, to accept any gift without the sanction of the Competent Authority if the value thereof exceeds rupees five thousand :

Provided that when more than one gift has been received from the same person or organisation within a period of twelve months, the matter shall be reported to the Competent Authority if the aggregate value of the gifts exceeds rupees five thousand.

(4) Save as otherwise provided in these regulations, no officer of the NDBD shall accept or permit any member of his family or any other person acting on his behalf to accept any gift from any any person or organisation having official dealings with the NDBD.

#### Explanation :

The expression "gift" shall include free transport, board, lodging or other service or any other pecuniary advantage when provided by any person other than a near relative or a personal friend having no official dealings with the employees.

(5) Every officer of the NDBD shall avoid acceptance of lavish or frequent hospitality from any individual or firm having official dealings with him.

24. Investment, lending and borrowing.—No officer shall, save in the ordinary course of business with a bank, the Life Insurance Corporation or a firm of standing, borrow money from or lend money to, or otherwise place himself, under pecuniary obligation to any person with whom he has or is likely to have

official dealings or permit any such borrowing, lending or pecuniary obligation in his name or incurring of any such obligations for his benefit or for the benefit of any member of his family.

25. Insolvency and habitual indebtedness.—(1) An officer of the NDBD shall avoid habitual indebtedness unless he establishes to the satisfaction of the Competent Authority that such indebtedness or insolvency is the result of circumstances beyond his control and does not proceed from extravagance or dissipation.

(2) An officer of the NDBD who applies to be, or is adjudged or declared insolvent shall forthwith report the fact to the Competent Authority.

#### 26. Movable, immovable and valuable property.—

(1) No officer shall, except with the previous sanction of the Managing Director, enter into any transaction concerning any immovable or movable property with any person or organisation having official dealings with the officer or his subordinate.

(2) An officer on his first appointment to the NDBD shall submit a return of assets and liabilities in the prescribed form giving the particular regarding—

(a) the movable property inherited by him, or owned or acquired by him, held by him on lease or mortgage, either in his own name or in the name of any member of his family or in the name of any other person ;

(b) shares, debentures and cash including bank deposits inherited by him or similarly owned, acquired, or held by him ;

(c) other movable property inherited by him or similarly owned, acquired or held by him if the value of any such property exceeds Rs. 10,000/-; and

(d) debts and other liabilities incurred by him directly or indirectly.

(3) Every officer shall, whenever called upon to do so submit a return of immovable property inherited, owned or acquired :

Provided that it shall be obligatory on the part of every officer of or above the rank of Deputy Manager, to submit such return as soon as may be, after the commencement of these regulations or after his appointment, as the case may be, and thereafter at the end of every three years from the filing of the first return.

27. Property statements.—(1) The Competent Authority may, at any time, by general or special order require an officer to submit, within a period specified in the order a full and complete statement of such movable or immovable property held or acquired by him or on his behalf or by a member of his family as may be specified in the order.

(2) The statement required to be submitted under sub-regulation (1), shall include the details of the

means to which or the source from which, such property was acquired.

28. Bigamous marriage.—(1) No officer shall enter into, or contract, a marriage with a person having a spouse living ; and

(2) No officer, having a spouse living shall enter into or contract, a marriage with any person.

29. Prohibition of giving or taking dowry.—No officer of the NDDB shall—

(1) give or take or abet the giving or taking of dowry; or

(2) demand, directly or indirectly, from the parents or guardian of a bride or bridegroom, as the case may be, any dowry.

Explanation.—For the purpose of this rule "dowry" shall have the same meaning as it has in the Dowry Prohibition Act, 1961 (28 of 1961), for the time being in force.

30. Consumption of intoxicating drinks and drugs.—Every officer of the NDDB shall strictly abide by any law relating to intoxicating drinks or drug, in force in any area in which he may happen to be for the time being, and he shall—

(a) not be under the influence of any intoxicating drink or drug during the course of his duty and shall also take due care that the performance of his duties at any time is not affected in any way by the influence of such drink or drug ;

(b) refrain from consuming any intoxicating drink or drug in a public place ;

(c) not appear in a public place in a state of intoxication ;

(d) not use any intoxicating drink or drug to excess.

Explanation.—For the purposes of this rule, 'public place' means any place or premises (excluding clubs, exclusively meant for members where it is permissible for the member to invite non-members as guests) bar and restaurants, to which the public have or are permitted to have access, whether on payment or otherwise.

31. Misconduct.—Without prejudice to the general of the term "Misconduct", the following, acts of omissions and commissions shall be treated as Misconduct, namely :—

(1) insubordination or disobedience of superior, whether alone or in combination with others or instigation or any such act ;

(2) striking work either singly or with other officers and employees in contravention of these regulations or any other law for the time being in force, or inciting any officer or other employee to strike work.

(3) theft, fraud or dishonesty or wilful damage, or causing loss in connection with the business activity or of goods or property of the NDDB or Managed Unit or Subsidiary Company or subsidiary Unit or any other organisation of NDDB or Project ;

(4) taking or giving bribe or any type of illegal gratification whatsoever or accepting of valuable presents, or borrowing of money from a subordinate or any other person having dealings with NDDB or related organisation or Managed Units or Subsidiary Company or subsidiary Units or Projects ;

(5) having by himself or on his behalf by another person pecuniary resources or property disproportionate to the known sources of income of the officer, which he cannot satisfactorily account for ;

(6) absence without leave or overstaying the sanctioned leave without obtaining permission from or condonation by the Competent Authority ;

(7) habitual late attendance ;

(8) collection or canvassing for collection of any money within the premises of the NDDB for any purpose not approved by the Management ;

(9) drunkenness or riotous or disorderly or indecent behaviour while in the premises of NDDB, or outside such premises where such premises where such behaviour is related to or connected with the employment ;

(10) commission of any act which amounts to criminal offence including offence of moral turpitude ;

(11) distribution or display within any of the premises of the NDDB, of any newspapers, hand bills, pamphlets, play cards, banners, unauthorised badges in writing or pasting slogans or other abusive words on the walls or elsewhere in the premises of the NDDB;

(12) engaging in any private work or trade (with or without materials) whether from within or outside the premises of NDDB or engaging in any other employment, trade, profession, calling (whether for profit or not) while still in the service of the National Dairy Development Board ;

(13) neglect of work or negligence in the performance of duties ;

(14) attending or holding meetings inside the premises of the NDDB without authorisation ;

(15) failure to observe safety instructions, interference or tampering with or removal of properties of NDDB ;

(16) sleeping while on duty ;

(17) use of insulting or abusive language, assault or threat of an assault, intimidation or coercion within the precincts of the NEDB against any officer, employee or any other person authorised to work in the NDDB and any such act outside the premises if it directly affects the discipline of the NDDB;

(18) disclosure by an officer to any unauthorised person any information regarding the working of process or business of the NDDB which comes into his possession or his notice during the course of his employment in the NDDB;

(19) interference with work of any other officer or other employee or person in a manner prejudicial to the interests of the NDDB;

(20) gambling within the premises of the NDDB;

(21) the sale or canvassing the sale of tickets or chances in lottery or raffles within the premises of the NEDB;

(22) deliberate delaying of production of process or of the carrying out of orders;

(23) soliciting or seeking any outside employment or office, scholarship, travel grants, fellowships (whether stipendary or honorary), without the previous sanction of the Competent Authority;

(24) engaging in trade, including money lending or borrowing, within the premises of the NDDB;

(25) unauthorised possession of any lethal weapon in the premises of the NDDB;

(26) allowing an unauthorised person to operate any machine, apparatus or vehicles of NEDB or operating the same unauthorisedly.

(27) refusal to accept or take notice of any charge-sheet, order or any other communication served either in person or in due course by post or by notification on the notice board of NDDB;

(28) conviction by a court of law for any criminal offence including offence involving moral turpitude; a superior;

(29) deliberately making a false statement before a superior;

(30) proxy registering of attendance or abetting in the act of registering attendance by any other officer or employee;

(31) picketing or demonstrating within the premises of the NDDB or its approaches;

(32) falsification of records or defalcation or the forging of the signature of any person;

(33) impersonation;

(34) indulging in political activity during working hours within the premises of NDDB or in any other manner violating the provisions of the regulations by being a political worker or otherwise;

(35) furnishing false information regarding name, age, father's name, qualification, ability or previous service or any other matter germane to the employment at the time of employment or when physical fitness examination record is made;

(36) failure to return of cash or property of the NEDB on or before the stipulated period;

(37) failure to attend to work on Sundays or holidays when required to do so;

(38) falsifying or refusing to give testimony when an incident or other matter is being investigated;

(39) wilful neglect or failure to report occurrences or incidents likely to endanger life or property in the premises of NDDB;

(40) using or commercialisation of any invention, discovery or patent invented, discovered or patented, as the case may be, by him or by any other employee, in the course of employment in the NDDB, to the benefit of himself, or of any other person, firm or corporation;

(41) an act of bad faith against NDDB or any act which is prejudicial to NDDB;

(42) absence from appointed place of work without permission or without sufficient cause;

(43) commission of any act subversive to discipline or good behaviour;

(44) organizing agitations or participating in agitations using abusive, slanderous or indecent language against the management of the NDDB or against any official or other employee or group of officials or other employees of NDDB;

(45) unauthorised use of housing quarters, land or other property of the NEDB;

(46) soliciting or collecting contributions, funds for any purpose whatsoever at any time from within the premises of the NDDB without prior permission of the Competent Authority;

(47) canvassing for a political party or union membership within the premises of the NDDB;

(48) refusal to accept transfer from one department, division, place or post to another, or failure to comply with any transfer order issued by the Competent Authority;

(49) writing anonymous letters criticising any officer or other employee (or generally the superiors) of the NDDB or making false report against them;

(50) spreading false rumours or giving false information likely to bring disrepute to the NDDB;

(51) failure or refusal to make a declaration of fidelity or secrecy;

(52) failure to wear uniform while on duty, if provided by the NDDB, and wearing of the uniforms while not on duty; or

(53) abetment of or incitement to commit any act of misconduct.

(54) In any manner violating any of the provisions of these regulations or any order or directions made in accordance therewith.

(55) slowing down of work or abetment or instigation thereof, or inciting, abating or aiding illegal work, stoppage either alone or in combination with any other employee;

(56) taking leave on false ground;

(57) taking or copying for personal use, notes, drawings, sketches, photographs or other information or from official papers.

**Note :**

In this regulation, "habitual", means commission of any act on three or more occasions in a period of three consecutive months or six times in a period of twelve preceding months from the last omission or commission.

32. Suspension.—(1) The Appointing Authority or any other Competent Authority may place an Officer under suspension—

- (a) where a disciplinary proceeding against him is contemplated or is pending; or
- (b) where a case against him in respect of any criminal offence is under investigation or trial; or
- (c) in the opinion of such Authority the employee is engaged in any activity which is prejudicial to the public order or the interest or security of the State.

(2) Every officer who is detained in custody, whether on a criminal charge or otherwise, for a period exceeding 48 hours, shall be deemed to have been suspended with effect from the date of detention, by the Appointing Authority or any other Competent Authority and shall remain under suspension until further orders.

(3) Where a penalty of dismissal, removal or compulsory retirement from service imposed upon an officer under suspension is set aside on appeal or review under these regulations and the case is remitted for further enquiry or action or with any other directions, the order of his suspension shall be deemed to have continued in force on and from the date of original order of dismissal, removal or compulsory retirement and shall remain in force until further orders.

(4) Where any order imposing a penalty of dismissal, removal or compulsory retirement made against an officer, is set aside or declared or rendered void in consequence of or by a decision of a court of law, and the Disciplinary Authority, on a consideration of the

circumstances of the case, decides to hold a further enquiry against him on the allegations on which the penalty of dismissal, removal or compulsory retirement was originally imposed, the officer shall be deemed to have been placed under suspension by the Appointing Authority from the date of the original order of dismissal, removal or compulsory retirement and shall continue to remain under suspension until further orders.

(5) Every order of suspension made or deemed to have been made under this regulation may at any time be revoked by the Authority which has made or is deemed to have made the order or by any Authority to which the Authority is subordinate.

33. Subsistence Allowance.—(1) Every officer under suspension, shall, during the period of suspension, be paid the subsistence allowance at the following rates, namely,—

- (a) where the enquiry contemplated or pending is departmental, the subsistence allowance shall for the first ninety days from the date of suspension be equal to one half of the basic salary, dearness allowance and other compensatory allowances to which an officer would have been entitled if he were on leave with pay;
- (b) if it is a case of departmental enquiry and the same gets prolonged with the officer continuing to be under suspension for the period exceeding ninety days, the subsistence allowance shall for such period of excess be equal to three-fourth of such basic pay, dearness allowance and other compensatory allowances:

Provided that where such enquiry is prolonged beyond a period of ninety days for reasons directly attributable to the officer, the subsistence allowance shall for the period in excess of ninety days be reduced to one-fourth of the basic pay, dearness allowance and other compensatory allowances.

(2) Every officer under suspension, in a case where the enquiry is by an outside agency or where criminal proceedings are under investigation or trial, shall be entitled for the first one hundred and eighty days from the date of suspension, subsistence allowance equal to one-half of his basic pay, dearness allowance and other compensatory allowances to which the officer would have been entitled if he were on leave, and if such enquiry or criminal proceedings get prolonged with the officer continuing to be under suspension, the subsistence allowance for the period of such excess shall be equal to three-fourth of the basic pay, dearness allowance and other compensatory allowances.

Provided that where such enquiry or criminal proceedings get prolonged beyond the period of one hundred and eighty days, for reasons directly attributable to the officer, the subsistence allowance shall be reduced to one-

fourth of such basic pay, dearness allowance and other compensatory allowances.

(3) If an officer is arrested by the police or a criminal charge and bail is not granted no subsistence allowance is payable :

Provided that on grant of bail later, if the Competent Authority decides to continue the suspension, the officer shall be entitled to subsistence allowance from the date of the granting of bail.

(4) The payment of subsistence allowance under these regulations is subject to a written declaration by the officer concerned that he is/was not engaged in other employment, business, profession or vocation during the period of suspension and the payment of the subsistence allowance shall be subject to the officer concerned not taking any employment during the period of suspension.

34. Treatment of the period of suspension.—(1) When the suspension of an officer is held to be unjustified or not wholly justified, or when an employee who has been dismissed, removed or suspended is reinstated, by the Disciplinary, Appellate or Reviewing Authority, as the case may be, whose decision shall be final, such Authority may grant to him for the period of his absence from duty,—

- (a) if he is honourably acquitted, the full pay and allowance to which he would have been entitled to if he had not been dismissed, removed or suspended less the subsistence allowance granted;
- (b) in any other case, such proportion of pay and allowance as the Disciplinary, Appellate or Reviewing Authority may specify.

(2) In a case falling under clause (a) of sub-regulation (1) the period of absence from duty will be treated as period spent on duty, and in a case falling under clause (b), the period of absence will not be treated as a period spent on duty unless the Disciplinary, Appellate or Reviewing Authority, as the case may be, whose decision shall be final, so directs.

35. Penalties.—The following penalties may be imposed on an officer as hereinafter provided, for misconduct committed by him, or for any other good and sufficient reasons namely :—

(1) Minor penalties

- (a) censure;
- (b) fine;
- (c) withholding of increments of pay with or without cumulative effect;
- (d) withholding of promotion;
- (e) recovery from the pay or from any other amount due to an officer of the whole or part of any pecuniary loss caused to NDDB

by his breach of any order or due to negligence or otherwise.

(2) Major penalties

- (a) reduction to lower service or post, or to a lower pay scale, or to a lower stage in a pay scale;
- (b) compulsory retirement;
- (c) removal from service;
- (d) dismissal.

Explanation

The following shall not amount to penalty within the meaning of this regulation, namely :—

- (i) stoppage of an officer at the efficiency bar in a time scale where he is not given positive certificate of efficiency;
- (ii) non-promotion, whether in an officiating capacity or otherwise, of an officer, to a higher post for which he may be eligible for consideration but for which he is found unsuitable after consideration of his case;
- (iii) reversion to a lower grade or post, of an officer officiating in a higher grade or post on the ground that he is considered, after trial, to be unsuitable for such higher grade or post or on administrative grounds unconnected with his conduct;
- (iv) reversion to his previous grade or post, of an officer appointed on probation to another grade or post, during or at the end of the period of probation, in accordance with the terms of his appointment;
- (v) compulsory retirement, withholding of Leave Travel Concession and any other action taken in accordance with the provisions of NDDB Officers (Appointment, Pay and Allowances) regulations 1988;
- (vi) termination of service—
  - (a) of an officer appointed on probation, during or at the end of the period of his probation, in accordance with the terms of his appointment;
  - (b) of an officer appointed in a temporary capacity otherwise than under a contract of agreement on the expiration of the period for which he was appointed or earlier in accordance with the terms of his appointment;
  - (c) of an officer appointed under a contract or agreement in accordance with the terms of such contract or agreement, or on violation of any of the terms thereof;
  - (d) of any officer on reduction of establishment or consequent on redundancy;

- (e) of any officer on loss of lien;
- (f) on continued ill-health of the officer or where he is found medically incapacitated or otherwise medically unfit in accordance with these regulations;
- (vii) absence without justification and consequences thereof as provided in regulation 9 and 22 of NDDB Officers (Conduct, Discipline and Appeal) Regulations, 1988.

36. Disciplinary Authority.—The Disciplinary Authority, which shall be the Appointing Authority or any Authority higher than it, may impose any of the penalties on the officer as specified in regulation 35.

37. Procedure for imposing minor penalties.—(1) Where it is proposed to impose any of the minor penalties specified in clause (1) of regulation 35, the officer concerned shall be informed in writing of the allegations and the charges of misconduct or misbehaviour against him and where his past service is also relied upon a copy of his past service record as well be given an opportunity to submit his written statement of defence within the specified period not exceeding fifteen days and the defence statement, if any, submitted by the officer, shall be taken into consideration by the Disciplinary Authority before passing orders.

(2) The record of proceedings shall include—

- (a) a copy of the statement of imputations of misconduct or misbehaviour delivered to the officer;
- (b) his defence statement, if any; and
- (c) the orders of the Disciplinary Authority together with the reasons thereof;
- (d) past service record wherever the same is relied upon.

38. Procedure for imposing major penalties.—(1) No order imposing any of the major penalties specified in the clause (2) of regulation 35 shall be made except after an enquiry is held in accordance with this regulation.

(2) Whenever the Disciplinary Authority is of the opinion that there are grounds for enquiring into the truth of any allegations and charges of misconduct or misbehaviour against an officer, it may itself enquire into or appoint any other person as it deems fit (hereinafter called the Enquiring Authority) to enquire into the truth thereof.

(3) A chargesheet stating the allegations and charges shall be given to the officer concerned and shall be given an opportunity to explain in writing within the period specified. If no explanation or reply is received from the officer concerned within the specified period, it shall be presumed that employee has accepted the charges.

(4) If the allegations of the charges are denied by the officer, the enquiry may be held by the Disci-

plinary Authority itself, or by any other person appointed as the Enquiring Authority.

(5) On receipt of the written statement of the officer, or if no such statement is received within the time specified an enquiry may be held by the Disciplinary Authority itself, or by any other person appointed as an Enquiring Authority under sub-regulation (2) :

Provided that it may not be necessary to hold an enquiry in respect of the charges admitted by the officer in his written statement, the Disciplinary Authority shall, however, record its findings on each such charge.

(6) Where the Disciplinary Authority itself enquires or appoints an Enquiring Authority for holding an enquiry it may, by an order, appoint a person to be known as the "Presenting Officer" to present the case in support of the charges.

(7) The officer may take the assistance of any other officer (who is not a co-officer or who has not on hand any other disciplinary proceeding or against whom there is no other disciplinary proceeding or criminal proceedings) working in the same department or the regional office in the same town as the case may be, but may not engage a legal practitioner for the purpose.

(8) On the date fixed by the Enquiring Authority, the officer shall appear before that Authority at the time, place and date specified in the notice, when the Enquiring Authority shall ask the officer whether he pleads guilty or has any defence to make and if he pleads guilty to any of the charges, the Enquiring Authority shall record the plea, sign the record and obtain the signature of the officer concerned thereon and return a finding of guilt in respect of those charges to which the officer concerned pleads guilty.

(9) If the officer does not plead guilty, the Enquiring Authority shall adjourn the case to a later date not exceeding fifteen days.

(10) The officer shall, while submitting a list of documents or witnesses, explain in writing the relevance of the same and, if the Enquiring Authority is satisfied that the documents or witnesses are not relevant to the charges under enquiry, the Enquiring Authority shall not permit the production of documents or examination of the witnesses. The Enquiring Authority will briefly report his reasons for disallowing the production of documents or examination of witnesses.

(11) The production of documents which will be against the public interest or the interest of the institution shall not be permitted.

(12) (a) On the date fixed for the enquiry, the oral and documentary evidence by which the charge is sought to be proved shall be produced by or on behalf of the Disciplinary Authority and the witnesses shall be examined by or on behalf of the Presenting

Officer and may be cross-examined by or on behalf of the officer.

- (b) The Presenting Officer shall be entitled to re-examine the witness on any points on which they have been cross-examined, but not on a new matter, without the leave of the Enquiring Authority.
- (c) The Enquiring Authority may also put such questions to the witnesses as it thinks fit.

(13) The Enquiring Authority may, at its discretion, allow the Presenting Officer to produce evidence not included in the charge-sheet or may itself call for new evidence or recall or re-examine any witness and in every such case the officer shall be given opportunity to inspect the documentary evidence, if any, before it is taken on record, or as the case may be, to cross-examine the witness, who has been so summoned.

- (14) (a) When the Disciplinary Authority has presented the evidence, the officer may be required to state his defence, orally.
- (b) The defence made orally shall be recorded and the officer shall be required to sign the record.
- (c) A copy of the statement of defence filed or recorded shall be given to the Presenting Officer, if any, appointed.
- (15) (a) The evidence on behalf of the officer shall then be produced and in doing so, the officer may examine himself in his own behalf if he so prefers.
- (b) The witnesses, if any, produced by the officer shall then be examined and shall be liable to cross-examination, re-examination and examination by the Enquiring Authority in the same manner as applicable in relation to the witnesses for the Disciplinary Authority.

(16) The Enquiring Authority may, after the officer closes his case, and shall, if the officer has not examined himself, generally question him on the circumstances appearing against him in the evidence for the purpose of enabling the officer to offer his explanation on any such circumstance appearing in the evidence against him.

(17) The Enquiring Authority may, after completion of the evidence, hear the Presenting Officer, if any, appointed, and the employee, or permit them to file written briefs of their respective cases, if they so desire.

(18) If the officer does not submit the written statement of defence referred to in sub-regulation (4) on or before date specified for the purpose or does not appear in person, or otherwise fails or refuses to comply with any of the provisions of the regulations,

the Enquiring Authority may hold the enquiry ex parte.

(19) Whenever any Enquiring Authority, after having heard and recorded the whole or any part of the evidence in an enquiry ceases to exercise jurisdiction therein, and is succeeded by another Enquiring Authority which has, and which exercises, such jurisdiction, the Enquiring Authority so succeeding may act on the evidence so recorded by its predecessor, or partly recorded by his predecessor and partly by itself :

Provided that if the succeeding Enquiring Authority is of the opinion that further examination of any of the witnesses whose evidence has already been recorded is necessary in the interests of justice, it may recall, examine, cross-examine and re-examine any such witnesses.

(20) After the conclusion of the enquiry, a report shall be prepared and submitted to the Disciplinary Authority.

(21) The Disciplinary Authority or the Enquiring Authority as the case may be shall complete the proceedings, as far as may be, within three months from the date of issue of the chargesheet.

39. Action on the enquiry report.—(1) The Disciplinary Authority having regard to the findings on all or any of the charges and the past service record, after giving the concerned employee a reasonable opportunity of making representation on the penalty proposed, make an order imposing penalty.

(2) If the Disciplinary Authority, having regard to its findings on all or any of the charges, is of the opinion that the same has not been made out, it may pass an order exonerating the officer concerned.

(3) The Disciplinary Authority, shall if it disagrees with the findings of the Enquiring Authority on any of the charges, record its reasons for such disagreement and record its own findings on such charge, to the effect that the evidence on record is sufficient for the purpose, and make an order imposing any minor penalty and, if the same is not felt adequate under the circumstances, proceed under sub-regulation (4).

(4) The Disciplinary Authority, if it is not itself the Enquiring Authority may, for reasons to be recorded in writing, remit the case to the Enquiring Authority for fresh or further enquiry and report thereon, and the Enquiring Authority shall thereupon proceed to hold further enquiry, as far as may be, according to regulation 38.

40. Communication of orders.—Every order made by the Disciplinary Authority after enquiring under regulation 37 or regulation 38 shall be communicated to the officer concerned, who shall also be supplied with a copy of the report of enquiry, if any.

41. Common Proceedings.—Where two or more officers or an officer and other employees together

are involved in any case of misconduct, the Authority competent to impose a major penalty on all such persons, may make an order directing that the disciplinary proceedings against all of them may be taken in common proceedings and that Authority may function as the Disciplinary Authority for the purpose of such common proceeding.

42. Special procedure in certain cases.—Notwithstanding anything contained in this Chapter, the Disciplinary Authority may impose any of the penalties specified in regulation 35 (2) in any of the following circumstances :

- (i) on the strength of facts or conclusions arrived at after a judicial trial or where the officer has been convicted on a criminal charge ; or
- (ii) where the Disciplinary Authority is satisfied for reasons to be recorded in writing that it is not reasonably practicable to hold an enquiry in the manner provided in these regulations ; or
- (iii) where in the interest of the security of the National Dairy Development Board or the State, it is not expedient to continue the officer in the service.

43. Officers on deputation from the Central Government or the State Government, Co-operatives, etc.—(1) Where an order of suspension is made or a disciplinary proceeding is taken against an officer who is a Government servant on deputation to the NDDB or an officer who is on deputation from any public sector undertaking, or a Co-operative Union or Federation, the Authority lending his services (hereinafter referred to as the "Controlling Authority") shall forthwith be informed of the circumstances leading to the order of his suspension, or the commencement of the disciplinary proceeding, as the case may be.

(2) In the light of the findings in the disciplinary proceedings taken against the officer, if the Disciplinary Authority is of the opinion that any of the minor penalties should be imposed on him, it may pass such orders on the case as it may deem fit, after consultation with the Controlling Authority.

(3) Where an officer submits an appeal against an order imposing a minor penalty on him under these regulations, it will be disposed of after consultation with the Controlling Authority.

(4) In all cases where the Disciplinary Authority is of the opinion that any of the major penalties should be imposed on him, it should place his services at the disposal of the Controlling Authority and transmit to it the proceedings of the enquiry for such action as it may deem fit.

(5) In case there is a difference of opinion between the NDDB and the Controlling Authority, the services of the officer shall be placed at the disposal of the Controlling Authority, and the proceedings of

the case shall be transmitted to that Authority for such action as it may deem fit.

44. Appeal.—(1) An appeal over any decision of the Disciplinary Authority, imposing penalty, under regulation 37 or 38 or regulation 42 may be made to the Chairman and if the decision is that of the Chairman, to the Board.

(2) Every appeal shall be preferred within one month from the date of communication of the order appealed against and shall be addressed to the Appellate Authority and submitted to the Authority whose order is appealed against.

(3) The Authority whose order is appealed against shall forward the appeal, together with its comments and the records of the case, to the Appellate Authority within fifteen days of receipt of the appeal.

(4) The Appellate Authority shall consider whether the findings are justified or whether the penalty is excessive or inadequate and pass appropriate orders, within ninety days of the date of appeal, confirming, enhancing, reducing or setting aside the penalty, or remitting the case to the Authority which imposed the penalty or to any other Authority with such direction as it may deem fit.

(5) Where the Appellate Authority proposes to impose a major penalty specified in regulation 35(2).

(a) in case an enquiry as provided in regulation 35(2) has not already been held, the Appellate Authority shall direct that such enquiry be held and after considering the record of enquiry pass such orders as it may deem proper.

(b) in case an enquiry as provided in regulation 35(2) has already been held, the Appellate Authority shall give a show cause notice to the officer as to why the enhanced penalty should not be imposed on him, and pass a final order after taking into consideration the representation, if any submitted by the officer.

45. Review.—Notwithstanding anything contained in these regulations, the Board may, on its own motion or otherwise, call for the records of any case relating to disciplinary proceedings within one hundred and eighty days of the date on which the final order is made, and

- (a) confirm, modify or set aside the order ;
- (b) impose any penalty or set aside, reduce, confirm or enhance the penalty imposed by the order ;
- (c) remit the case to the Authority which made the order or to any other Authority directing such further action or enquiry as it considers proper in the circumstances of the case ; or

(d) pass such other order as it may deem fit :

Provided that in every case where the Board proposes to enhance the penalty, and such enhanced penalty is a major penalty specified in regulation 35(2).

- (i) in a case where the enquiry as provided in the regulation has not been held, the Board shall direct that such enquiry be held, and after considering the record of the enquiry, pass such orders as it may deem proper ;
- (ii) in a case where the enquiry has already been held in accordance with the provisions of regulation 37, the Board shall give show cause notice to the officer as to why the enhanced penalty should not be imposed upon him, and pass orders after considering the representation, if any, submitted by the officer.

46. Effect of criminal proceedings.—(1) For the removal of doubts it is hereby declared that the pendency of any criminal proceedings, by way of investigation or otherwise, against an officer in relation to any conduct, shall not be a bar to the commencement or continuation of disciplinary action against the officer even in respect of that conduct.

(2) Notwithstanding anything contained in these regulations, where an officer is convicted of a criminal offence involving moral turpitude or where the conviction results in imprisonment of the officer, his services may be terminated by the Competent Authority on that very ground.

(3) Every officer who is involved or charged with criminal offence, and as a result thereof has to be absent from duty, shall not be entitled to pay and allowances for the period of such absence.

47. Services of order, notice, etc.—(1) An officer shall be deemed to have been given proper written notice by the NDDB, if given in any of the following manners :

- (i) by handing to him written communication anywhere on the NDDB premises ;
- (ii) by sending the communication to him by registered post on the last known address in NDDB's records.

(2) An acknowledgement of receipt from the last known address of the registered post with acknowledgement will be considered as sufficient and personal service of a communication for the purpose of these regulations.

(3) Where any communication is required to be served on an officer it shall be sufficient service, in the case of refusal by the officer to accept the same, if he is told verbally the substance of the matter in presence of any two persons, other than the person serving the communication and if such communication

relates to an enquiry and the officer so intimated fails to be present, the enquiry may be concluded ex parte.

48. Power to relax time-limit and to condone delay.—Save as otherwise expressly provided in these regulations, the authority competent under these regulations to make any order may, for good and sufficient reasons or if sufficient cause is shown, extend the time specified in these regulations for anything required to be done under these regulations or condone any delay.

49. Interpretation regarding common proceedings.—Where common proceedings have been held under this Chapter, in relation to any officer and other employee, the provisions thereof shall mutatis mutandis apply as if for the word "officer" the words "officer or other employees" has been substituted.

50. Repeal and Savings.—(1) Save as provided herein, every rule, regulation or order or any matter applicable to the officers as defined in these regulations shall cease to be in force in respect of matters included herein.

(2) Any act or omission which, before the commencement of these regulations, was a Misconduct under the provisions which have ceased to have effect by virtue of sub-regulation (1) shall be deemed to be a Misconduct under these regulations and action may be taken in respect thereof.

(3) Every departmental proceeding commenced or initiated by the Management or appeal by an officer which is pending at the commencement of these regulations, shall be proceeded with and orders passed thereon in accordance with these regulations and the disciplinary, enquiry or appellate authorities shall be deemed to have been appointed under these regulations.

(4) Nothing in these regulations shall be construed as depriving any officer to whom these regulations apply, of any right of appeal which has accrued to him under any provision which has ceased to be in force by virtue of these regulations and he may appeal in respect thereof in accordance with the provisions contained in these regulations.

(5) Nothing contained in these regulations shall be deemed to affect,—

- (a) the powers of the Board to make any order or to determine any matter or to give any directions or to take any action in exercise of powers conferred on it by or under the National Dairy Development Board Act, 1987 (37 of 1987) and in particular those contained in Chapter V read with clause (k) of section 3 thereof ;
- (b) the powers of the Board to alter the terms and conditions applicable to any officer as envisaged in the provisions of the said Act ;

(c) the powers of the Chairman under section 40 of the said Act until the constitution of the Board.

(6) In relation to sub-regulation (4), the Board may adopt separate standards, make separate orders or give separate directions in respect of different class or category of officers.

(7) On every matter on which the Board is required to issue any order or make any direction specifying or determining a particular subject under these regulations, every rule or order or direction or instruction as it existed immediately before the commencement of these regulations, and applicable to the concerned officer on any subject, shall mutatis mutandis continue to apply and be in force until a corresponding order is made or action taken or decision made by the Board or by the Chairman, as the case may be.

(8) The provisions of sub-regulation (6) shall equally apply in relation to every matter on which corresponding rules or regulations have not been made under these regulations, or orders, directions or guidelines have not been issued, or on which necessary particulars covering them have been left to be made by the Board or by the Chairman.

(9) For the removal of doubts it is hereby declared that nothing in these regulations shall be deemed to affect the continuance in force of the rules, regulations and orders (including all those relating to conditions of service of officers) applicable to the officers of subsidiary Unit, Pilot Project or Subsidiary Company until the Board or, as the case may be, the Concerned Authority of the respective organisation, otherwise decides.

51. Relaxation under special circumstances.—The Chairman may, where he is satisfied that the application of any regulation would cause undue hardship, having regard to the circumstances of any particular case, by order, exempt any officer or class of officers from the application of any particular regulation or direct that the regulation shall apply in such modified form as he may determine.

52. Interpretation.—(1) In case of any divergence between the Hindi version of these regulations and the English version thereof, the provision in the English text shall prevail.

(2) If any question of interpretation or doubt arises in relation to these regulations, the matter shall be referred to the Chairman whose decision thereon shall be final and binding.

V. KURIEN, Chairman,  
National Dairy Development Board.